



ESCUELA DE POSGRADO
UNIVERSIDAD CÉSAR VALLEJO

**Análisis del clima organizacional en la Institución
Educativa "Augusto Salazar Bondy 4015" en el año 2018**

**TESIS PARA OPTAR EL GRADO ACADÉMICO DE:
Maestra en Educación con Mención en Docencia y Gestión Educativa**

AUTORA:

Br. Margarita Asunción Martínez Flores

ASESOR:

Dr. Hugo Lorenzo Agüero Alva

SECCIÓN:

Educación

LÍNEA DE INVESTIGACIÓN:

Gestión y Calidad Educativa

LIMA – PERÚ

2019



DICTAMEN DE LA SUSTENTACIÓN DE TESIS

EL / LA BACHILLER (ES): MARTÍNEZ FLORES, MARGARITA ASUNCION

Para obtener el Grado Académico de *Maestra en Educación con Mención en Docencia y Gestión Educativa*, ha sustentado la tesis titulada:

ANÁLISIS DEL CLIMA ORGANIZACIONAL EN LA INSTITUCIÓN EDUCATIVA "AUGUSTO SALAZAR BONDY 4015" EN EL AÑO 2018

Fecha: 1 de marzo de 2019

Hora: 10:15 a.m.

JURADOS:

PRESIDENTE: Dr. Abner Chavez Leandro

Firma: 

SECRETARIO: Dr. Felipe Guizado Oscoco

Firma: 

VOCAL: Dr. Hugo Lorenzo Agüero Alva

Firma: 

El Jurado evaluador emitió el dictamen de:

Aprobada por mayoría

Habiendo encontrado las siguientes observaciones en la defensa de la tesis:

.....

.....

.....

.....

Recomendaciones sobre el documento de la tesis:

Revisar la redacción según norma APA

Nota: El tesista tiene un plazo máximo de seis meses, contabilizados desde el día siguiente a la sustentación, para presentar la tesis habiendo incorporado las recomendaciones formuladas por el jurado evaluador.

Dedicatoria:

Este trabajo de investigación se lo dedico a mi mamá que tuvo gran confianza en mi persona y con gran cariño me motivo para ser profesional, a mi esposo Michael al cual amo y siempre me ha impulsado a seguir adelante en mi carrera como docente, a mis sobrinos José Francisco, Gabriel y Sergio, a Pily, mi gran amiga, recíbela en el cielo con gran cariño.

Agradecimiento:

A mi esposo, por estar a mi lado motivándome a seguir adelante en mi carrera como docente día a día, a mi hermana Tomasa, porque ella me impulso, me apoyo y tuvo confianza en mi persona, a mi Asesor el Doctor Hugo Agüero Alva, porque me brindo las palabras y herramientas necesarias para realizar un excelente trabajo de investigación

Declaración de Autoría

Yo, Margarita Asunción Martínez Flores, estudiante de la Escuela de Posgrado, del programa Maestría en Gestión y Docencia Educativa, de la Universidad César Vallejo, Sede Lima Norte; presento mi trabajo académico titulado: "Análisis del clima organizacional en la I. E. "Augusto Salazar Bondy 4015" en el año 2018", en 100 folios para la obtención del grado académico de Maestra en Gestión y Docencia Educativa, es de mi autoría.

Por tanto, declaro lo siguiente:

- He mencionado todas las fuentes empleadas en el presente trabajo de investigación, identificando correctamente toda cita textual o de paráfrasis proveniente de otras fuentes, de acuerdo con lo establecido por las normas de elaboración de trabajos académicos.
- No he utilizado ninguna otra fuente distinta de aquellas expresamente señaladas en este trabajo.
- Este trabajo de investigación no ha sido previamente presentado completa ni parcialmente para la obtención de otro grado académico o título profesional.
- Soy consciente de que mi trabajo puede ser revisado electrónicamente en búsqueda de plagios.
- De encontrar uso de material intelectual ajeno sin el debido reconocimiento de su fuente o autor, me someto a las sanciones que determinen el procedimiento disciplinario.



Margarita Asunción Martínez Flores

DNI: 25462026

Lima, 13 de febrero de 2019

Presentación

Señores miembros del Jurado,

Presento a ustedes mi tesis titulada

“Análisis del clima organizacional en la Institución Educativa “Augusto Salazar Bondy 4015” en el año 2018”, cuyo objetivo fue: Explicar cómo es el nivel del clima organizacional de la Institución Educativa “Augusto Salazar Bondy 4015” en el año 2018, en cumplimiento del Reglamento de grados y Títulos de la Universidad César Vallejo, para obtener el Grado Académico de Magíster.

La presente investigación está estructurada en siete capítulos y un anexo: El capítulo uno: Introducción, contiene los antecedentes, la fundamentación científica, técnica o humanística, el problema, los objetivos. El segundo capítulo: Marco metodológico, contiene la variable, la metodología empleada, y aspectos éticos. El tercer capítulo: Resultados se presentan resultados obtenidos. El cuarto capítulo: Discusión, se formula la discusión de los resultados. En el quinto capítulo, se presentan las conclusiones. En el sexto capítulo se formulan las recomendaciones. En el séptimo capítulo, se presentan las referencias bibliográficas, donde se detallan las fuentes de información empleadas para la presente investigación.

Por la cual, espero cumplir con los requisitos de aprobación establecidos en las normas de la Escuela de Posgrado de la Universidad César Vallejo.

La Autora.

Índice

	Pág.
Página del Jurado	II
Dedicatoria	III
Agradecimiento	IV
Declaración de autoría	V
Presentación	VI
Índice	VII
Índice de tablas	VIII
Índice de figuras	IX
Resumen	X
Abstract	XI
I. Introducción	12
1.1.Realidad problemática	13
1.2.Trabajos previos	14
1.3.Teorias relacionadas al tema	18
1.4.Formulacion del problema	29
1.5.Justificacion del estudio	30
1.6.Obejtivos	31
II. Método	33
2.1.Diseño	34
2.2.Variable y operacionalización	35
2.3.Poblacion	37
2.4.Tecnicas e instrumentos de recolección de datos, validez y confiabilidad	39
2.5.Metodos de análisis de datos	42
2.6.Aspectos éticos	43
III. Resultados	44
IV. Discusión	52
V. Conclusiones	57

VI. Recomendaciones	60
VII. Referencias	62
Anexos	66
Anexo 1: Artículo científico	67
Anexo 2: Matriz de consistencia	76
Anexo 3: Instrumentos de recolección de datos	78
Anexo 4: Certificados de validación de instrumentos	81
Anexo 5: Constancia emitida por la institución que acredite la realización del estudio in situ	88
Anexo 6: Base de datos	90
Anexo 7: Resultados de la pruebas (print de pantallas)	92

Índice de tablas

	Pág.
Tabla 1: Matriz de operacionalización de la variable clima organizacional	36
Tabla 2: Distribución de la población de docentes	37
Tabla 3: Distribución de la muestra de docentes	38
Tabla 4: Ficha técnica del instrumento para medir la variable clima organizacional	40
Tabla 5: Validez de contenido por juicio de experto del instrumento que mide el clima organizacional	41
Tabla 6: Niveles de Confiabilidad	42
Tabla 7: Confiabilidad del instrumento para la variable clima organizacional	42
Tabla 8: Distribución de frecuencias y porcentajes de la variable clima organizacional	45
Tabla 9: Distribución de frecuencias y porcentajes de la dimensión características físicas	46
Tabla 10: Distribución de frecuencias y porcentajes de la dimensión convivencia escolar	48
Tabla 11: Distribución de frecuencias y porcentajes de la dimensión cultura escolar	49

Índice de figuras

	Pág.
Figura 1: Resultado de la muestra en la página web	38
Figura 2: Distribución de frecuencias y porcentajes de la variable clima organizacional	45
Figura 3: Distribución de frecuencias y porcentajes de la dimensión características físicas	47
Figura 4: Distribución de frecuencias y porcentajes de la dimensión convivencia escolar	48
Figura 5: Distribución de frecuencias y porcentajes de la dimensión cultura escolar	50

Resumen

La investigación titulada: Análisis del clima organizacional en la Institución Educativa “Augusto Salazar Bondy 4015” en el año 2018, tuvo como objetivo general Explicar cómo es el nivel del clima organizacional de la Institución Educativa “Augusto Salazar Bondy 4015” en el año 2018.

El método empleado fue deductivo, el tipo de investigación fue básica, de nivel descriptivo, de enfoque cuantitativo; de diseño transversal, La población estuvo formada por 67 docentes, la muestra por 58 docentes Y el muestreo fue de tipo probabilístico, La técnica empleada para recolectar información fue encuesta, y los instrumentos de recolección de datos fueron cuestionarios, que fueron debidamente validados a través de juicios de expertos y determinado su confiabilidad a través del estadístico de fiabilidad (Alfa de Cronbach).

Se llegó a las siguiente conclusión: nos permitio establecer que frente a la percepción de los docentes con calificación baja correspondiente al 27.6%, existe también un grupo significativo del 50% con una apreciación más positiva. Esto se explica debido a que la dimensión convivencia escolar obtiene un mejor calificativo. La dimensión cultura escolar, aunque con algunos puntos vulnerables, hace posible que el 22.4% de docentes tengan una percepción alta en relación al clima organizacional. Luego entonces se puede afirmar que el clima organizacional, visto desde estas tres dimensiones, muestra una percepción parcialmente insatisfecha que los docentes tienen de la Institución Educativa no obstante la convivencia escolar destaca como un factor potencial de mejora.

Palabras claves: clima, organización, exploratorio, etc.

Abstract

The research entitled: Analysis of organizational climate in the I.E. "Augusto Salazar Bondy 4015" in 2018, had as a general objective Explain how is the level organizational climate of the I.E. "Augusto Salazar Bondy 4015" in 2018.

The method used was deductive, the type of research was basic, descriptive level, quantitative approach; cross-sectional design, the population was formed by 67 teachers, the sample by 58 teachers and sampling was probabilistic, the technique used to collect information was survey, and the data collection instruments were questionnaires, which were duly validated through of expert judgments and determined their reliability through the reliability statistics (Alfa de Cronbach).

The following conclusion were reached: it allows us to establish that in front of the perception of teachers with a low grade corresponding to 27.6%, there is also a significant group of 50% with a more positive appreciation. This is explained because the school coexistence dimension obtains a better qualification. The school culture dimension, although with some vulnerable points, makes it possible for 22.4% of teachers to have a high perception of the organizational climate. Then, we can affirm that the organizational climate, seen from these three dimensions, shows a partially unfulfilled perception that teachers have of the Educational Institution, although school coexistence stands out as a potential factor for improvement.

Keywords: climate, organization, exploratory, etc.

I. Introducciòn

1.1 Realidad problemática

A nivel internacional, constatamos que la globalización ha redefinido las relaciones sociales existentes hasta el momento, por tanto se hace necesario cambios en la forma de apreciar y tratar a las personas, considerando el talento humano y la diversidad como fortalezas para generar beneficios y lograr objetivos comunes. Ello va de la mano con un buen clima organizacional y gran motivación para que los resultados sean los más eficaces.

Esto lo que manifiesta García (2007, p.79) acerca de la persona es cierto que cada quien asume un rol en la sociedad, en una determinada organización los resultados que obtiene y a través de los cuales influye, depende de su actuación. Esta puede ser armoniosa o conflictiva.

Es importante como menciona Suarez (2014, p.120) reconocer que es necesario un cambio sustancial en las instituciones educativas de acuerdo a cada visión, y de esta manera conseguir que el clima organizacional sea el más adecuado, y conseguir mejores resultados en el proceso enseñanza – aprendizaje, teniendo clara la idea de eficiencia en la escuela donde los fines de la educación se cumplan a conciencia.

A nivel nacional, vivimos las consecuencias de un proceso fuerte de violencia, en el Perú, por tal razón, no se trata de fomentar un tipo específico de participación en los grupos humanos o en las instituciones, sino de una participación que sea equitativa, lo cual supone, entre otros factores, la responsabilidad y el cumplimiento tanto de deberes como de derechos, el bien común, todo ello asociado al clima organizacional, que tiene sus propias particularidades, basadas en el respeto mutuo, la motivación, el reconocimiento del otro como persona con personalidad diferente y lo intercultural.

A nivel de institucional, se puede mencionar que la importancia del Clima laboral reside en crear conciencia de una manera favorable a la convivencia escolar. Partiendo

de este hecho en la I.E. “Augusto Salazar Bondy N° 4015” en el año 2018 se pudo observar que el comportamiento e interacción de una persona con otras se relacionaba no solamente con el entorno físico sino en el propio ambiente social y psicológico que lo rodeaba, lo cual se manifestó en las distintas actitudes y del profesorado y personal de servicio dentro de la escuela. Las veces que se generó malestar entre sus miembros la fluidez de las relaciones se alteraron afectando el clima organizacional de manera parcial o total de la comunidad educativa. Es de suponer que ello no contribuye a la realización de los miembros de la entidad.

Partiendo de esta problemática he visto por necesidad plantearme: ¿Cómo es el nivel del clima organizacional de la Institución Educativa “Augusto Salazar Bondy N° 4015” en el año 2018?

1.2. Trabajos previos

La investigación está basada en fuentes y contribuciones teóricas de diversos autores cuyas investigaciones se realizaron a nivel internacional y nacional.

Internacionales

Cardona y Zambrano (2014) en su inquietud relativa a la medición del clima organizacional realizaron la tarea de investigar los aportes de diferentes autores encontrando que existen instrumentos ya validados que dan cuenta de sus diferentes componentes. En el artículo *Revisión de instrumentos de evaluación de clima organizacional*, citan algunos de ellos; IPAQ, CFK Ltd, Clima GCV, ICO y otros tantos. En dicho artículo mencionan también las diferentes dimensiones utilizadas que podían variar en un rango de 4 a 6 en promedio, otras inclusive llegando a 20. Encontraron asimismo la coincidencia en dimensiones similares entre las cuales; toma de decisiones y autonomía, liderazgo, interacción entre otras, aparecían con mayor frecuencia en las pruebas siendo, sin embargo, la motivación como el más recurrente. De tal manera que la gama de dimensiones e ítems que comprenden los instrumentos de medición del clima organizacional permite recoger información veraz y coherente

de la realidad y cómo esta se presenta en un tiempo específico. Lo mismo también que Cardona y Zambrano cuyos intereses en su investigación provenían del ámbito de lo psicológico estos resultados brindan luces a las diferentes disciplinas.

Álvarez (2017) en la formulación de su tesis de maestría *el clima institucional como factor determinante en el rendimiento académico de los escolares de la institución educativa técnico industrial Simona duque del municipio de marinilla*, precisa en uno de sus objetivos la identificación de los procesos, comprendidos en la gestión y que favorecerían el rendimiento. Entendiéndose también por gestión las funciones y los roles que juegan los profesores, la APAFA y los estudiantes como parte integrante colaborativa de la gestión y que está relacionada al clima organizacional.

El tipo de investigación versó sobre un caso descriptivo cuanti-cualitativo con asociación de las variables comprendidas. En la convivencia escolar se puso de manifiesto la buena percepción que los padres de familia tenían de la institución, no obstante, otros aspectos de mayor interés para ellos como la participación, obtenía una evaluación negativa. Respecto a los profesores los resultados en este aspecto también mostraron debilidades en las relaciones entre ellos. Precisamente una de las dimensiones de estudio de nuestra investigación es la convivencia escolar lo que estos datos nos resultan útiles. En relación al clima institucional Álvarez llegó a la conclusión que este factor sumado a la gestión y al rendimiento guardan relación. Por lo cual es de prestarle atención de manera integrada con la participación de todos los que influyen en ella. Según el autor recomienda que se busquen los medios adecuados o las estrategias necesarias que favorecerían sobre todo al rendimiento de los educandos. Los liderazgos directivos participativos también son importantes. (p.187)

Contreras y Jiménez (2016) refiriéndose al tema de *liderazgo y clima organizacional* en su tesis de maestría presentada en la Universidad del Rosario en Bogotá, se propuso como objetivo general describir y analizar el liderazgo de los directivos y el clima organizacional con la finalidad de establecer lineamientos de intervención. Dichas variables fueron medidas aplicando los Test de Adjetivos de

Pitcher (PAT) (Pitcher, 1997) y la Escala del Clima Organizacional (ECO). En la misma investigación (Fernández, 2008) incluye sus objetivos específicos referentes a la observación de las características del clima organizacional.

Las conclusiones en su tesis *liderazgo y clima organizacional en un colegio de Cundinamarca; Lineamientos básicos para su intervención* reflejan la variable de liderazgo con tendencia negativa donde se constataron prácticas desfavorables generando conflictos al interior de la institución y afectando también al clima organizacional. En la variable clima organizacional, materia de nuestro estudio, se encontró poca cohesión con las políticas institucionales, insatisfacción, afectación de lo pedagógico, al parecer el liderazgo fue percibido con ciertos rasgos de autoritarismo. (p.135)

Nacionales

Cavero (2014) presentó la tesis de maestría, titulada *Clima Institucional y la actitud docente en la Institución Educativa 6090 José Olaya Balandra Chorrillos 2013*, presentada en la Universidad Cesar Vallejos en Perú, en donde estableció como objetivo: determinar cuál era la relación entre el clima institucional y la actitud docente. La investigación es de tipo básica, nivel correlacional, desarrollado bajo un diseño no experimental, de corte transversal, se empleó el método hipotético deductivo. La población de estudio son los docentes de la Institución educativa y la muestra es 120 docentes a quienes se aplicó los instrumentos de investigación. Al contrastar la hipótesis general se cumple con el objetivo propuesto y se concluye que: Existe relación directa y significativa entre el clima institucional y la actitud docente con una significancia estadística de $p\text{-valor} = 0.001 < 0.05$. Según los resultados de su investigación se constató la relación directa existente entre ambas variables. Por lo que este dato nos permite deducir que un buen clima institucional se corresponde con una buena actitud del docente o viceversa y por ende prestarle atención adecuada a uno de estos factores redundará en el beneficio del otro. Precisamente nuestro interés centrado en el clima institucional nos permitirá abordar este factor de manera de contribuir con mejoras.

Gamarra y otros (2014) en su tesis *Percepción de Directivos y Docentes sobre cuatro categorías del Clima Organizacional en una Institución Educativa Estatal de la UGEL 04 de Comas* sustentada en la Pontificia Universidad Católica del Perú (PUCP) consideran, de acuerdo con Alcóver de la Hera (2004) a quien lo cita, que el clima organizacional resulta del conjunto de percepciones que de forma grupal acontece en una organización en relación a sus políticas, prácticas y procedimientos. Dicha definición es de utilidad en el entendimiento de lo que son las metas organizacionales y cuáles serían los medios convenientes para lograrlos.

En dicha investigación se optó por la entrevista como instrumento considerando el objetivo general que fue: analizar las percepciones de directivos y docentes respecto a la variable clima institucional. En vista de lo cual el estudio tuvo un enfoque cualitativo. El clima organizacional se trabajó desde las categorías de confianza, presión, apoyo y reconocimiento a través de las cuales al parecer ella incidiría en el comportamiento de sus distintos miembros. El estudio nos permite tener otras referencias en cuanto a clima institucional que apoyen las dimensiones de nuestro estudio. (p.125)

Chalco (2015) en su tesis de maestría titulada *Relación entre la gestión educativa y el clima institucional en la I.E. N° 1226 de la UGEL 06 en Ate*, presentada en la Universidad Nacional Enrique Guzmán y Valle en Lima.

Se planteó como objetivo de la investigación fue: determinar la relación existente entre la gestión educativa y el clima institucional los hallazgos encontrados determinaron que sí existía relación entre las variables utilizadas con énfasis en el potencial humano, el diseño organizacional y la cultura organizacional. En este sentido el autor afirma en señalar las relaciones humanas como claves en el crecimiento individual y social así también institucional. El estudio se aplicó empleando un diseño correlacional con el uso de un cuestionario de gestión educativa y otro de clima institucional. Las tendencias de los resultados se mueven en un nivel entre regular a bueno favorables para las variables. (p.156)

1.3. Teorías relacionadas al tema

Variable Clima organizacional

Definiciones.

Como menciona Frisancho (2016) (citado por Minedu, 2016b, p.15) el concepto de clima tiene connotaciones en la noción de clima organizacional, esto dentro del entorno laboral, es importante considerarlo, cuando se menciona el clima se tiene que considerar todos los componentes que lo forman, así como el tipo de liderazgo que se ejerce en la institución, las características físicas, la convivencia, la cultural escolar, es bueno considerar a las personas que allí laboran con sus objetivos personales y de equipo todo ello de manera integral.

Cornell (1955, p.48), señala que son los miembros del grupo los que, en buena cuenta, reflejan las características del clima organizacional. A decir de las apreciaciones de cada integrante y que va conformando un sentir común del trabajo que realizan y cómo se perciben dentro de este.

Agrega que la percepción es importante a través de la mirada hacia el otro se reflejan las actitudes del actuar en el interior del clima organizacional, esto hace posible que cada persona tenga una característica propia y esta es transmitida en su centro de trabajo.

Argyris (1957, p.88), considera la prevalencia de la satisfacción e insatisfacción en la dinámica del clima organizacional que por otro lado no está exento de conflictos. En razón de lo cual las normas pueden regularlos o aminorarlos obteniendo así un

impacto beneficioso. Manifiesta asimismo la necesidad de anticipar la ocurrencia de los mismos.

Como dice Argyris en la dinámica del clima organizacional siempre existirán problemas, para esto se hace necesario aplicar una serie de normas y estrategias para solucionarlos de tal manera que, causa muy buena impresión alrededor de la organización, esto en consecuencia traerá la satisfacción de los miembros de la entidad, sin embargo siempre habrá miembros del grupo que se muestren insatisfechos, pero esto ya escapa del control de la entidad.

Sells (1960, p.127), sostiene que factores como la cultura, el ambiente y el status social intervienen en la percepción que la persona puede tener, y consecuentemente en su actuar sea este positivo o negativo. Lo que evidentemente puede variar de una a otra persona según su vivencia desde lo cultural, su status o el ambiente. En un esfuerzo por cambiar dicha experiencias se explora la manera de revertir los efectos negativos o colaterales, lo que no deja ser una iniciativa que buscaría favorecer una ética que permita buenas condiciones en los aprendizajes y en la enseñanza.

Considerando lo que sostiene Sell (1960, p.127), la cultura es una característica que te lleva a actuar en una determinada forma, esto no quiere decir que te dejes llevar por ella, más bien se hace necesario ser diferente de acuerdo al status donde tu labores, la persona tiene la capacidad de transformarse y ser mejor, esto no quiere decir que aborrezca su cultura, esto significa educación.

Los aportes de Campbell, Dunnette, et al (1971, p.136) orientan al fortalecimiento de la convivencia social regularizado en determinados momentos a través de instituciones o entidades. En tal sentido el clima organizacional comprende un conjunto específico de relaciones entre sus miembros y de estos con el medio ambiente. No obstante en la realidad se verifican prácticas que tienen un efecto contrario donde los individuos pueden verse disgregados o dispersos en cuanto a

objetivos y metas comunes se trata, provocando así vacíos en el liderazgo y vulnerabilidad en la identidad de las instituciones.

En cuanto los aportes de Campbell, Dunnette, et al (1971, p.136) se puede agregar que en una institución los fines, deben trabajarse en equipo, no siempre los miembros caminan para llegar a la misma meta y esto puede causar desmembramiento de la misma, verse inmersos en conflictos, se hace necesario por tanto siempre buscar los medios a través de capacitaciones, estrategias dinámicas para fortalecer la unidad de grupo y no permitir la entrada de factores negativos en la institución.

De lo mencionado por Dubran (1974) se puede decir que hoy el clima, es de gran importancia, y de ardua necesidad para casi todas las instituciones y que buscan una mejora, pues esto, está asociado a transformar el medio donde se trabaja, para así alcanzar la excelencia educativa, el crecimiento en la escuela, para evitar la excedencia considerando el valor humano. El clima institucional es la mirada de aprecio por el lugar donde se trabaja y la valoración de su sistema organizativo lo que incluye su entendimiento y cómo estos se desenvuelven para llevar a la organización hacia un futuro con vida.

Dimensiones del clima organizacional.

Referente a las dimensiones, estas fueron extraídas de los aportes de Frisancho (2016) citado por MINEDU (2016b, p.15)

Frisancho (2016) citado por MINEDU (2016b, p.15) sintetiza sus grandes dimensiones sobre el clima organizacional: (a) Dimensión 1: Características físicas de la institución educativa, (b) Dimensión 2: la convivencia escolar, (c) Dimensión 3: la cultura escolar.

Dimensión 1: Características físicas de la institución educativa.

Frisancho (2016) citada por Minedu (2016b, p.15) menciona dos aspectos específicos que son el orden y la organización de los ambientes y el contexto. Ello compromete la interacción en las relaciones lo cual se deja sentir en las diferentes maneras de expresar el aprecio y los valores que conllevan a conformar la identidad con la institución y la calidad que refleja.

Considera también que la institución puede tener un sentido utópico en el imaginario de lo que pretende lograr. Por lo que la orientación formativa se produce de muchas maneras asumiendo los espacios físicos del aula y los ambientes educativos más allá de impartir conocimientos, aplicar métodos o estrategias. De modo que la escuela pueda ser percibida como acogedora, cercana y próxima a su realidad y sus necesidades de seguridad y atención.

Afirma que lo físico comprende aspectos logísticos, medios, recursos, materiales de implementación para el trabajo y labor docente, los ambientes y su ubicación, condiciones básicas del lugar que provean de comodidad. No es vano afirmar que toda mejora y atención que se brinde incrementa el clima relacional. En consecuencia dice, propende a un bienestar y calidad del trabajo y lo administrativo y organizativo.

Existe la convicción que dichos aspectos favorecen la eficiencia académica en relación a los aprendizajes, infraestructura, recursos humanos. Es de esperarse que ello brinde satisfacción, en ausencia de cosas que pudieran frustrar el rendimiento del aprendizaje o por otro lado precaver los errores. En el entendimiento de Frisancho, supone que la carencia de dichos elementos resulta por demás frustrante.

CAF-Development Bank of Latin America, (2016), coincide con lo expresado por Frisancho (2016) en tanto ello se constituye como un factor de motivación que contribuye así con el clima organizacional.

Dimensión 2: La convivencia escolar

Frisancho (2016) citado por Minedu (2016b, p.16) Refiriéndose a la convivencia escolar la citada autora considera que esta comprende los aspectos de solidaridad y justicia básicamente. En cuanto los estudiantes asumen un compromiso por el bien común, se puede hablar de solidaridad. Lo ético experimentado como sujetos de derecho y así también los otros, debe ser expresado de manera responsable, empático, respetuoso de los demás. Esto entendido como justicia dentro de un contexto democrático.

Puede llegar a ser muy sutil o visibilizarse en rasgos persuasivos o bien hacerse explícito en los resultados o productos. Lo cierto es que el clima organizacional se ve influenciado por todo ello, baste señalar cómo la conducta y los comportamientos responden a estímulos internos y externos producidos en la interrelación personal, grupo humano institucional, relación docente-estudiante, en el ámbito de las necesidades, los objetivos, la labor académica, la amistad, el compañerismo es decir convivencia en una palabra.

Se entiende la necesidad de identificar, describir y relacionar lo que justifica las diferencias individuales. Valores que hoy por hoy se ven expuestos en el enfoque de lo intercultural y de diversidad; no en vano se habla de convivencia democrática que es otro término acuñado para ampliar el sentido de lo participativo.

Agrega también que una institución es ideal, según las tendencias de lo que se espera reflejen la educación, comprende la orientación del escolar desde muchas más percepciones, es observar a la persona con otra mirada desde, entendiendo así el espacio de la escuela, como mucho más que un lugar donde se imparten un conjunto de estrategias y conocimientos. Lo que en realidad se desea es que el estudiante llegue y vea la escuela como su casa y perciba un ambiente de confianza y tranquilidad.

Dimensión 3: Cultura escolar

En lo relativo a la cultura escolar Frisancho (2016) citado en Minedu (2016b, p.16), incluye en su definición los aspectos de las creencias, los valores y las tradiciones que van formando lo que se podría llamar el perfil propio que tipifica la escuela. Cada miembro que ha pasado por la institución ha impregnado diferentes elementos y que están muy arraigados por ejemplo en las actividades anuales que vienen de experiencias anteriores incluso algunas difíciles de modificar no sin ciertas resistencias. Los reglamentos y las normas forman parte de este bagaje en la medida que es la comunidad educativa quien lo acuerda, lo promueve en los estudiantes y todo el personal.

También el actuar del docente está vinculado con la cultura escolar; desde ella interacciona y se desenvuelve en una realidad que aunque cambiante se reformula, se cuestiona o confronta. La comunidad educativa es amplia en relación al espacio local y trabajo conjunto con los padres y madres de los estudiantes. La escuela es entendida como un espacio de interacción entre la cultura escolar, la cultura local y la cultura que traen cada uno de sus integrantes.

Otro aspecto de la cultura escolar está dado por los actores docentes que la comprenden en su rol personal y profesional. En las determinaciones y decisiones asumidas, en los conocimientos explícitos de los cuales son facilitadores, incluidos los obstáculos que emergen en la cotidianidad y en los desafíos que enfrentan donde se marcan las diferencias de solución, por ejemplo. Es así como se evidencia el pensamiento, el sentir y el actuar luego también sus creencias y hábitos.

El conocimiento es otra cualidad de la cultura escolar pues son aquellas representaciones e imaginarios a través de los cuales se interpretan las experiencias, se generan conductas o se establecen principios. El discurso cómo se transmiten, se comunican o se producen los conocimientos también requieren ser caracterizados pues recogen el hablar y el pensar de los estudiantes. A veces hay conflicto en

interpretar cómo lo dijo o que dijo, de manera inconsciente los principios regulan el cómo y es también la cultura escolar.

Sintetizando todo lo anterior visto es pertinente no obviar lo que a cultura escolar se refiere pensando que ya se conoce, pues de su buen entendimiento se generan mejores logros y mayor coherencia con la identificación en la institución.

Teorías sobre el clima institucional

Teoría de Mc Gregor

Al parecer de Mac Gregor (1960) en su obra "El lado humano de las organizaciones" el modo como los directivos de una organización definen a los miembros de su personal, determina a su vez el estilo de gestión. En tanto algunos consideran que las personas necesitan ser coaccionadas (Teoría X), otros consideran que las personas pueden poseer cierta autonomía y motivación propia (Teoría Y). Tales creencias tiene como consecuencia el trato que les dan, las responsabilidades que les asignan e incluso el salario. Es decir que utilizan criterios específicos según la manera cómo definen y juzgan a las personas lo cual se ve reflejado en los diferentes resultados que se pueden obtener.

Para la Teoría X, la gestión de los directivos se desarrolla de acuerdo a las convicciones: Asumen que existe en el trabajador un rechazo natural al trabajo, para lo cual para obtener su rendimiento laboral requiere ser sometido sea del modo que sea. A su vez presumen que se mantiene la resistencia al trabajo por lo que constantemente ellos requerirán de asistencia. No aspiran a más, prefieren establecerse en lo seguro de lo que ya conocen.

McGregor reconoce en el ser humano cualidades y características que contrastan con tales supuestos. Considera que es posible que el trabajador encuentre gusto en lo que hace y lo haga de forma natural. Las personas están dotadas de ciertas disposiciones que favorecen la productividad de lo que realizan, por lo cual son capaces de aportar o de manera contraria adaptarse a las necesidades. Las condiciones para el trabajo le vienen dadas desde su participación social siendo que no es exclusiva del campo administrativo.

En la teoría X se constata desigualdad y subordinación, la persona promedio es subestimada en su condición de ser humano, como presa de sus necesidades primarias y sin mayores ambiciones que su subsistencia mediata. Se le considera un individuo dependiente de dirección sin la cual no se maneja eficientemente. Por tanto requieren de adiestramiento tal como si respondieran a la mecanización del trabajo. Esta concepción es más bien producto de un enfoque industrial y las ideas filosóficas que lo sustenta por ende de factores de orden político y administrativos empresariales.

La teoría Y tiene vigencia dentro de nuestro contexto actual toda vez que tiene mayor validez que la teoría X, en donde se puede constatar la mayor valoración del empleado o del trabajador como factor clave en la empresa. Aspectos como las competencias personales, habilidades sociales, inteligencia emocional son promovidos por los directivos y que confirman la capacidad de decisión participativa, la organización en puestos de trabajo mejor distribuidos, los estímulos con base a las motivaciones intrínsecas de los trabajadores. Al principio cuando los empleados recién se integran o cuando la empresa es numerosa en empleados puede necesitarse de la combinación de ambas teorías en lo relativo a la asistencia técnica o la selección de personal. Se puede hablar de mayor validez de la teoría Y sin descartar en su totalidad la teoría X siendo que cada persona muestra cierto perfil de actitudes las cuales pueden ser factibles de modificarse.

Teoría de Rensis Likert.

Likert (1968) citado en variadas ocasiones por diferentes autores es al parecer quien mejor ha detallado el clima organizacional en términos de un sistema de organización, estableciendo para ello variables. A su entender existen diferentes formas de relación entre las personas lo cual se explicaría como parte de respuestas provenientes de un determinado perfil que comprende un conjunto de rasgos, características, comportamientos, necesidades. Existen métodos específicos en el ámbito administrativo para determinar dichos perfiles en orden a constatar los niveles de motivación personal, la motivación grupal y organizacional y cuánto precisen indagar. Importante todo ello para definir la relación directivo-empleadores o subordinados y en qué medida estos puede afectar las relaciones en una u otra dirección o el tipo de interacción/es que se producen.

De otro modo estas relaciones podrían ser el resultado de las percepciones que se tiene de todo lo que comprende la gestión administrativa como son la estructura organizativa, las decisiones, las competencias, etc. Donde además interviene mucho de lo subjetivo de los individuos, en buena cuenta lo subjetivo como el filtro de lo que se percibe y de las distintas reacciones que se derivan a partir de allí.

Siendo entonces que establece las variables causales o independientes como aquellas que determinan el sentido de la evolución de la organización y sus resultados. Las variables Intermedias a través de las cuales se estima la medición de las condiciones internas de la institución una de ellas, por ejemplo, la toma de decisiones. Las variables finales que serían el producto de las variables anteriormente mencionadas y que son establecidas en función de resultados: productividad, ganancia y pérdida.

La combinación de los aspectos que comprenden las tres variables determina el Sistema de Organización descrito por Likert; el clima de tipo autoritario y el tipo de clima participativo conformado a su vez por otros subsistemas:

Clima de tipo autoritario.

Sistema I. Autoritario u opresivo

Sistema II. Autoritarismo o dogmático

Clima de tipo Participativo.

Sistema III. Consultivo.

Sistema IV. Participación en grupo.

Brunet (2011) que ha recogido los aportes de Likert define los dos primeros sistemas de tendencia cerrada y los otros dos con tendencia abierto. Posiblemente un antecedente de lo que hoy llamamos el clima participativo que integra lo individual con lo organizacional, las teorías motivacionales, la sinergia del grupo en las instituciones. En el Sistema I y II de la teoría de Likert, la percepción negativa de los individuos podría representar respuestas frente a factores percibidos como amenazantes, por otro lado los Sistemas III y IV podrían representar respuestas frente a factores percibidos como favorables.

Teoría de los factores de Herzberg.

Herzberg (1959) citado en Chiavenato (2010, p40-45) cita a, quien como autor de la conocida obra “Teoría de los dos factores” señala que los individuos se ven afectadas por la percepción de dos tipos de factores: Uno de ellos que será la satisfacción y que comprende los factores motivacionales (retos, responsabilidades, logros, avances) y la insatisfacción que corresponde al factor higiene (condiciones laborales, compañeros

de trabajo, salario). El primero influye poco sobre el segundo en contraparte el factor higiene tampoco tiene efecto a largo plazo.

Entre ellos el factor satisfacción depende de fuentes intrínsecas y de las oportunidades generadas por el trabajo para el beneficio personal. Se ve seriamente afectado cuando el trabajador no le encuentra sentido en tal caso puede sobrevenir la apatía y aún la depresión lo que puede no estar ajeno a las condiciones adecuadas del ambiente (higiene). Debido a lo cual se tendrá que poner especial atención a crear un clima motivador. Chiavenato (1989) concluye que la motivación siendo insuficiente puede degenerar en un ambiente estresante con elementos negativos como la agresividad y lo que ello conlleva.

Más aún no necesariamente suprimir algunos de los elementos intrínsecos (motivacionales) o extrínsecos (higiene) garantiza la satisfacción o insatisfacción. Tampoco que incrementar la satisfacción disminuye la insatisfacción o viceversa, en la medida que el factor higiene depende por lo general de la empresa. El factor motivación puede no tener impacto sobre el factor higiene cuando quien lleva las riendas de la empresa no acoge las necesidades auténticas de sus empleados.

A partir de ello puede afirmarse que resulta pertinente identificar en la institución qué ayuda mejor a lograr ambos factores lo que supone el mejoramiento donde la comunidad se beneficie por el contrario no hacerlo conlleva resultados adversos. Así también se puede agregar y decir es un ambiente que no muestra interés y no muestra una organización efectiva

Herzberg (1959) citado en Chiavenato 2010, p.40-45) ofrece una definición de motivación en un sentido amplio, refiriéndose a ella como "enriquecimiento de tareas" (job enrichment). Es decir todo aquello que puede generar las iniciativas, la productividad en base a ideas propuestas y acogidas, el crecimiento personal que

fortalece su dignidad empoderándolo todo lo cual se opone a lo rutinario, lo que desmerece su valía personal, lo que genere retroceso, estancamiento y ausentismo.

Es interesante el análisis en la comprensión que los factores motivacionales ofrecen una satisfacción a mediano y largo plazo en oposición a los factores higiénicos que tienen efectos mediatos o a corto plazo.

1.4. Formulación del problema

Problema general

¿Cómo es el nivel del clima organizacional de la institución Educativa “Augusto Salazar Bondy N° 4015”, en el año 2018?

Problemas Específicos

Problema específico 1

¿Cómo es el nivel de las características físicas en la institución Educativa “Augusto Salazar Bondy N° 4015” en el año 2018?

Problema específico 2

¿Cómo es el nivel de la convivencia escolar en la institución Educativa “Augusto Salazar Bondy N° 4015” en el año 2018?

Problema específico 3

¿Cómo es el nivel de la cultura escolar en la institución Educativa “Augusto Salazar Bondy N° 4015” en el año 2018?

1.5. Justificación del estudio

Justificación practica

El presente estudio surge de la inquietud por identificar la percepción de los maestros sobre la entidad a la cual pertenecen; institución Educativa Augusto Salazar Bondy N° 4015, a partiendo del análisis del nivel del clima organizacional.

Resulta relevante comprender el impacto de dicha percepción sobre el accionar de las personas en la institución Educativa para llevar a cabo los cambios necesarios en la mejora eficiente de ésta y el alcance de sus objetivos.

Los comportamientos en la interacción entre personas se suscitan debido a ciertos aspectos entre los que cabe mencionar los hábitos, las creencias, los valores o las tradiciones que configuran lo que podría llamarse cultura organizacional. Es significativo describir el nivel de algunas dimensiones que intervienen de manera concreta en el clima organizacional y así corregir las deficiencias que impidan lograr los objetivos y metas de la institución con éxito. Esto en relación al contexto de las características físicas del lugar, la convivencia y cultura escolar.

Justificación teórica

Toda investigación genera nuevo conocimiento y abre posibilidades de mayor entendimiento frente a un fenómeno o situación dada. Como expresa Trujillo, Zambrano y Vargas (2004), “el impacto de la Metodología en el estudio abre paso hacia el conocimiento con fundamento de causa a desarrollarse y establece el rumbo correcto de ella”. Se pretende así brindar un aporte al campo de la educación en lo relativo a la gestión institucional, como es el clima organizacional y la importancia que éste puede tener en la interacción del desempeño laboral de los docentes con los estudiantes. El liderazgo directivo, docente y administrativo es un factor concomitante a la labor formativa razón por la cual se estructura una institución educativa

Justificación metodológica

Es pertinente también explorar cómo se evidencia en el análisis el nivel de las relaciones laborales y del desempeño profesional, siendo importante realizar una investigación cuantitativa descriptiva del clima organizacional (relaciones interpersonales, comunicación, convivencia escolar participación de los docentes, apoyo de director a docentes), a nivel interno de la Institución Educativa “Augusto Salazar Bondi N° 4015” en el año 2018, para ello se consideró como variable única el clima organizacional, las características físicas, pues trabajar en un ambiente agradable trae motivación intrínseca a la persona, la convivencia, y la cultura escolar y dar a notar que todo ello en teoría se debe dar, pero que en la práctica aún no se manifiesta y por tal razón hay veces el asistir a laborar se hace difícil y no hay interés, y todo esto recae como consecuencia en el aprendizaje de los estudiantes.

1.6. Objetivos

Objetivo general

Explicar cómo es el nivel del clima organizacional de la Institución Educativa “Augusto Salazar Bondy N° 4015”, en el año 2018

Objetivo específicos

Objetivo específico 1

Explicar cómo es el nivel de las características físicas en la Institución Educativa “Augusto Salazar Bondy N° 4015”, en el año 2018

Objetivo específico 2

Explicar cómo es el nivel de la convivencia escolar .en la Institución Educativa “Augusto Salazar Bondy N° 4015”, en el año 2018

Objetivo específico 3

Explicar cómo es el nivel de la cultura escolar en la Institución Educativa “Augusto Salazar Bondy N° 4015”, en el año 2018

II. Método

2.1. Diseño de investigación

Método

La investigación asume el Método Deductivo, porque, para arribar a las conclusiones del estudio. De acuerdo a Bernal (2010) este método emplea el razonamiento lógico, mediante el cual a través de los resultados finales se llega a afirmaciones particulares. Los procedimientos del método comienzan primero con el análisis de afirmaciones, las cuales se contrastan con información teórica o definiciones aceptadas universalmente tras, lo cual son aplicadas a hechos o fenómenos particulares.

Enfoque

La investigación emplea el enfoque cuantitativo. Porque este enfoque hace uso fundamental de la recolección de datos desarrollados a través de la encuesta y/o entrevista, para recoger información que es medida de forma numérica. El tratamiento estadístico de tales mediciones establece estándares de comportamientos que permiten probar hipótesis Según Hernández, Fernández y Baptista (2014).

Tipo

La investigación es de tipo básico, porque se ha buscado profundizar en la literatura existente en materia de clima organizacional y de investigaciones realizadas sobre este punto y comprender cómo se presenta en la realidad que es objeto de estudio. Bernal (2010)

Nivel

El nivel de la investigación es descriptivo- explicativo. Porque la información obtenida permite identificar relaciones causales del problema, ya que está basado en la experiencia y en la observación de los hechos. Ello permite brindar alternativas de

solución. Como dice Jiménez (1998) Los estudios descriptivos se sitúan sobre una base de conocimientos más sólida que los exploratorios.

Diseño

El diseño de investigación utilizado es descriptivo Explicativo. Porque la variable de estudio no se ha manipulado y sólo se limitado a describir y explicar el fenómeno tal como se produce en la realidad.

Según Hernández et al (2014, Pág. 60), los estudios descriptivos permiten detallar situaciones y eventos, es decir cómo es y cómo se manifiesta determinado fenómeno y busca especificar propiedades importantes de personas, grupos, comunidades o cualquier otro fenómeno que sea sometido a análisis.

El diseño fue además transversal porque se estudia “hechos concretos y fenómenos de la realidad, en un momento determinado de tiempo” (Carrasco, 2009, p. 72).

Dónde:

M : **Muestra**

V1 : Variable única: Clima organizacional

2.2. Variable, Operacionalización

Definición Conceptual

Frisancho citado por Minedu (2016) expresa que el concepto de clima escolar tiene antecedentes en la noción de clima organizacional propia del entorno laboral. Revierte importancia contar con esos antecedentes, porque ciertamente siendo la escuela una organización laboral, no obstante ello no le otorga su especificidad. Es su naturaleza educativa como comunidad formativa en atención al estudiante, lo que le brinda sus

características concretas y definidas. Alrededor de lo cual debiera generarse un clima favorable que responda a las demanda de los estudiantes y padres de familia.

Operacionalización de variables

Tabla 1

Matriz de operacionalización de la variable Clima organizacional

Dimensiones	Indicadores	Ítems	Escala e índices	Niveles y Rangos
Características físicas	- Apariencia del local institucional, aulas	1	Ordinal	
	- Tamaño de la escuela	2	Escala de Likert	
	-La calidad de materiales y recursos pedagógicos.	3,4		
	-Áreas verdes con existencia de árboles, plantas y jardines	5	Politomica	Bajo
	-Ambientes con suficiente luminosidad.	6		[31 - 72]
	-Limpieza y salubridad de sus instalaciones eléctricas, de alcantarillado y otras	7		
	-Seguridad física y bienestar del educando	8	1. Nunca	Medio
			2. Casi nunca	[72 - 114]
Convivencia escolar.	-Relaciones entre los estudiantes, estudiantes y profesores, y las relaciones miembros de la institución (maestros, directivos, trabajadores de la institución)	9,10,11, 12,13,	3. A veces	Alto
	-Trato equitativo y justo a los estudiantes.	14	4. Casi siempre	[114 - 155]
	- Los vínculos de pertenencia con la institución	15,16,17	5. Siempre	
	-El grado de competitividad entre los estudiantes	18		
	- La escuela involucra a los padres y madres	19		
	-Profesores contribuyen a la toma de decisiones en la institución educativa para cumplir tareas	20,21		
	-Reglamento interno y las normas que se derivan de este.	22		
	-Las actividades y celebraciones de la escuela	23		
Cultura escolar.	- Estilos de comunicación	24,25		
	-Los valores que se ven en la práctica y otros que no son tan claros de percibir.	26,27,28,29,30		
	-Los supuestos básicos o creencias sobre la institución	31		

2.3. Población, muestra y muestreo

Población

La población de estudio de la investigación está constituida por 67 docentes de la Institución Educativa Augusto Salazar Bondy 4015

Carrasco (2009) señala que la población corresponde al conjunto de todos los individuos que integran el ámbito espacial donde se realiza la investigación.

Tabla 2.

Distribución de la población de docentes

Áreas	Total
Ingles	2
Historia	5
Matemática	5
Comunicación	4
Cta	3
Física	4
Religión	2
Área técnica	9
docentes de primaria	33
Total	67

Fuente: Escala Minedu (2017)

Muestra.

La muestra para la presente investigación estuvo constituida por 58 docentes, que se obtuvo empleando la siguiente tabla electrónica de la web;

Calcular el tamaño de la muestra

Tamaño de la población: 67

Nivel de confianza (%): 95

Margen de error (%): 5

Tamaño de la muestra: 58

Envía en solo unos minutos una encuesta de 10 preguntas gratis y observa las primeras 100 respuestas.

[Enviar una encuesta gratis](#)

¿Qué es el tamaño de la muestra?

El tamaño de la muestra es la cantidad de respuestas completas que tu

Figura 1. Resultado de la página web

<https://es.surveymonkey.com/mp/sample-size-calculator/>

La distribución de la muestra se observa en la tabla 3

Tabla 3.

Distribución de la muestra de docentes

Áreas	Total
Ingles	2
Historia	5
Matemática	5
Comunicación	3
Cta	3
Física	3
Religión	2
Área técnica	6
docentes de primaria	29
Total	58

Fuente: Escale, MINEDU 2017

Según Hernández, Fernández y Baptista (2014), la muestra forma parte representativa de la población que significa lo macro, siendo necesaria para obtener la información o datos. La misma que se define previamente cuidando la precisión y las condiciones que reúna lo sustancial de la población en cuestión.

Muestreo.

El procedimiento de muestreo es probabilístico, según Hernández et ál. (2014) todos los elementos de la población tienen la misma posibilidad de ser escogidos. Las características deberán estar presentes en la población y el tamaño de la muestra, mediante empleándose alguna de las técnicas de selección aleatoria de las unidades de análisis.

2.4. Técnicas e instrumentos de recolección de datos, validez y confiabilidad

Técnica de recolección de datos

En la presente investigación se empleó como técnica de recolección de datos la encuesta definida por Behar (2008) como la técnica utilizada para recoger la información aplicando procedimientos estandarizados es decir que cada entrevistado responde a las mismas preguntas con un formato similar.

Instrumento de recolección de datos

El instrumento de recolección de datos que se utilizó fue el cuestionario, consistente en un conjunto de preguntas cerradas respecto a la variable clima organizacional. La descripción de los instrumentos utilizados se presenta en las siguientes fichas técnicas

Tabla 4

Ficha técnica del instrumento para medir la variable Clima organizacional

Datos del cuestionario	Descripción
Nombre del instrumento:	Cuestionario
Autor(a):	Adaptado de Litwin y Stinger (1968)
Adaptado por:	Margarita Asunción Martínez Flores
Lugar:	Lima- Perú
Fecha de aplicación:	Diciembre de 2018
Objetivo:	Evaluar el Clima organizacional según dimensiones características físicas, convivencia escolar y cultura escolar
Administrado a:	Docentes de la Institución Educativa Augusto Salazar Bondy 4015
Tiempo	45 minutos aproximadamente
Margen de error:	5%
Observación:	La interpretación de los resultados es en base a valores rangos establecidos para fines específicos del presente estudio:

Validez y confiabilidad del instrumento de medición

Validez

Hernández, Fernández y Baptista (2014, p. 200) entienden la validez como el grado en que un instrumento en verdad mide la variable, objeto de estudio.

En nuestro caso, la validez del instrumento de medición se determinó mediante el juicio de expertos.

Tabla 5

Validez de contenido por juicio de expertos del instrumento que mide Clima organizacional

Nº	Grado académico	Nombres y apellidos del experto	Dictamen
1	Doctor	Hugo Lorenzo, Agüero Alva	Si hay suficiencia
2	Magister	Gallardo y Morales Santiago	Si hay suficiencia
3	Doctor	Chantal Jara Aguirre	Si hay suficiencia

Confiabilidad del instrumento

Al decir de Hernández, Fernández y Baptista (2014), la confiabilidad es “el grado en que un instrumento produce resultados consistentes y coherentes” (p. 200).

Para determinar la confiabilidad del instrumento, estos fueron aplicados a una muestra piloto de 58 docentes. Con los datos obtenidos se procedió a calcular el coeficiente Alfa de Cronbach para el caso de la encuesta, dado que sus opciones de respuesta son Polinómicas.

Para medir el grado de confiabilidad del instrumento se comparan los resultados obtenidos anteriormente con las proporcionadas en la siguiente tabla:

Tabla 6

Niveles de confiabilidad

Valores	Nivel
De -1 a 0	No es confiable
De 0.01 a 0.49	Baja confiabilidad
De 0.50 a 0.75	Moderada confiabilidad
De 0.76 a 0.89	Fuerte confiabilidad
De 0.90 a 1.00	Alta confiabilidad

Tomado de: Ruiz Bolívar (2002) Pallella y Martins (2003)

La siguiente tabla muestran los resultados obtenidos

Tabla 7.

Confiabilidad del instrumento para la variable clima organizacional

Estadísticas de fiabilidad	
Alfa de Cronbach	N de elementos
,838	31

Fuente: spss-25 (fuerte confiabilidad)

Puede apreciarse que Coeficiente de fiabilidad es de 0,838, por lo que el cuestionario evaluado es fuertemente confiable.

2.5. Métodos de análisis de datos

Con respecto a los métodos de análisis de datos Hevia (2001) indica que aplicado el instrumento y obtenidos los datos necesarios se procede a aplicar el análisis de los datos para verificar en qué medida estos logran responder a las interrogantes de la investigación.

En este caso, el análisis de los datos se realizará a nivel descriptivo explicativo

Estadística descriptiva

Aquí los resultados se presentan utilizando tabla de frecuencias y gráfico de barras.

2.6 Aspectos éticos

Los datos obtenidos en la investigación fueron recogidos por la responsable de la investigación y se han procesado manteniendo la fidelidad de los mismos sin adulteración alguna. Por tanto corresponden al instrumento de aplicación.

La investigación como así también la aplicación del instrumento tuvo la autorización del director de la institución educativa donde se realizó el estudio. También se guardó la reserva del caso respecto de los sujetos encuestados, el respeto y consideración a lo expresado por ellos y estuvo libre de prejuizgamiento.

III. Resultados

3.1. Resultados descriptivos de la investigación

De la variable: Clima organizacional

De acuerdo al Objetivo general: Explicar cómo es el nivel del clima organizacional de la I.E. “Augusto Salazar Bondi N° 4015”, en el año 2018 se tiene lo siguiente:

Tabla 8

Distribución de frecuencias y porcentajes de la variable: clima organizacional

		Frecuencia	Porcentaje %	Porcentaje válido	Porcentaje acumulado
Válido	Bajo	16	27.6	27.6	27.6
	Medio	29	50.0	50.0	77.6
	Alto	13	22.4	22.4	100.0
	Total	58	100.0	100.0	

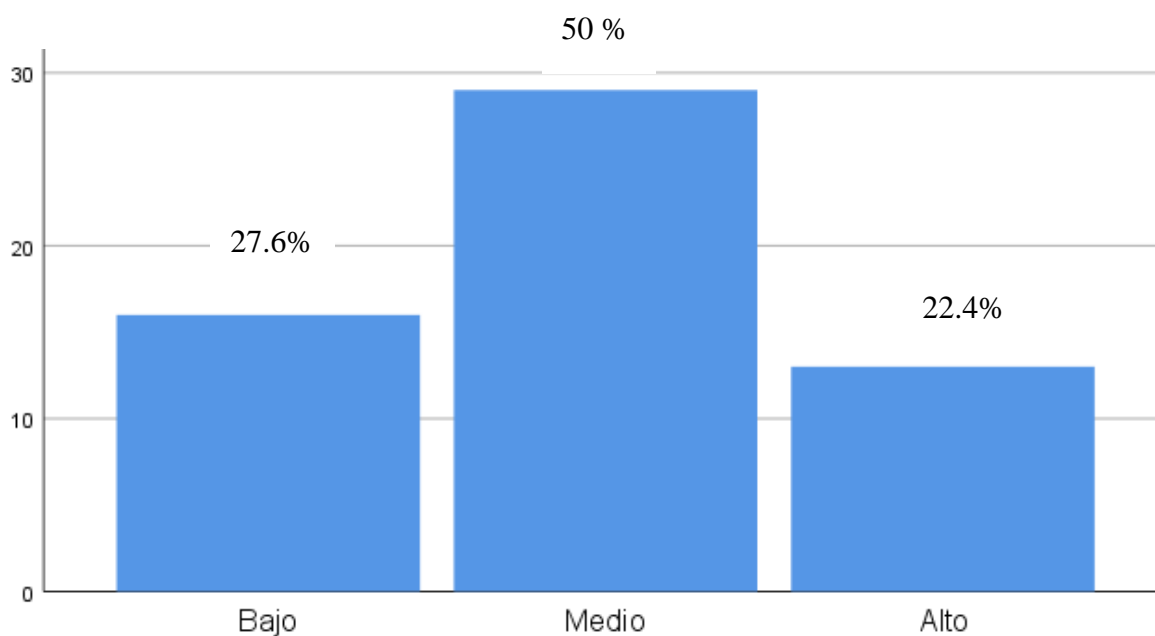


Figura 2: distribución de frecuencias y porcentajes de la variable clima organizacional

Interpretación de la tabla 8 y de la figura 2: Se observa que en un 16 (27.6%) de docentes percibe la variable clima organizacional con calificación baja, 29 (50%) la percibieron como medio y 13 (22.4%) lo percibieron alto

Los resultados obtenidos permitieron establecer con la percepción de los docentes, como es el nivel de clima organizacional en la institución educativa Augusto Salazar Bondy 4015, con calificación baja correspondiente al 27.6%, existe también un grupo significativo del 50% con una apreciación más positiva (media). Esto se explica debido a que la dimensión convivencia escolar obtiene un mejor calificación. La dimensión cultura escolar, aunque con algunos puntos vulnerables, hace posible que el 22.4% de docentes tengan una percepción alta en relación al clima organizacional. Luego entonces se puede afirmar que el clima organizacional, se encuentra en un nivel regular, visto desde estas tres dimensiones, muestra una percepción parcialmente insatisfecha que los docentes tienen de la Institución Educativa no obstante la convivencia escolar destaca como un factor potencial de mejora.

De acuerdo a objetivo específico 1: Explicar cómo es el nivel de las características físicas en la Institución Educativa “Augusto Salazar Bondi N° 4015”, en el año 2018, se tiene lo siguiente

Tabla 9

Distribución de frecuencia y porcentajes de la dimensión: características físicas

		Frecuencia	Porcentaje %	Porcentaje válido	Porcentaje acumulado
Válido	bueno	27	46,6	46,6	46,6
	regular	22	37,9	37,9	84,5
	malo	9	15,5	15,5	100,0
	Total	58	100,0	100,0	

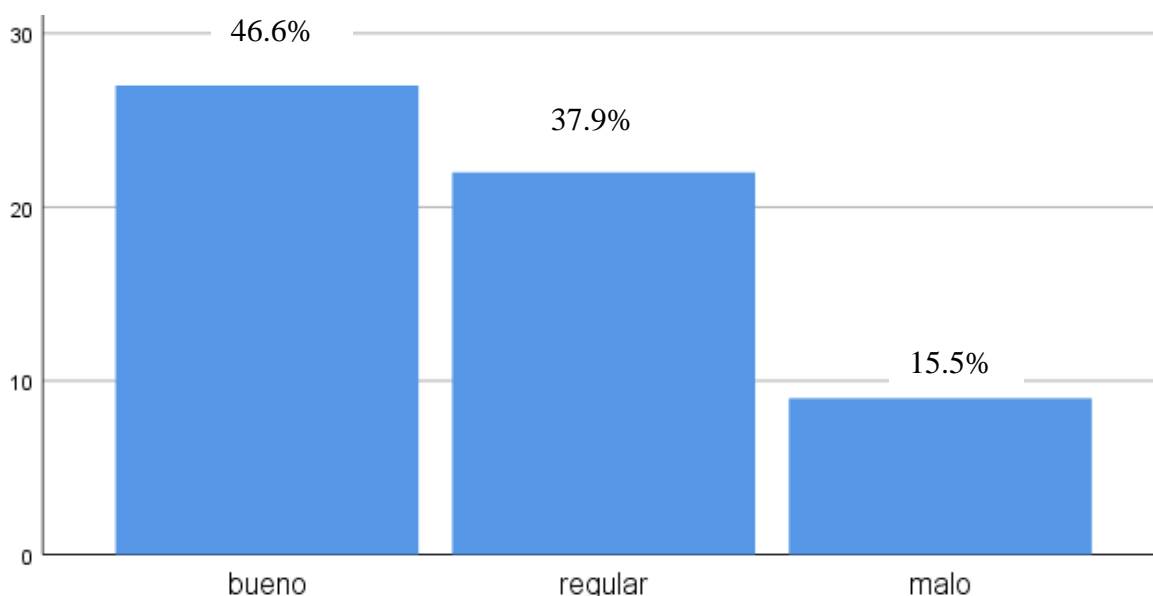


Figura 3: Distribución de frecuencias y porcentajes de la dimensión 1: características físicas

Interpretación de la tabla 9 y figura 3: Se observa que 9 (15.5%) de docentes percibieron que la dimensión 1: características físicas, la calificaron como mala, 22 (37.9%) la percibieron como regular y 27 (46.6 %) lo percibieron bueno

Con respecto a la dimensión características físicas el 65% percibió que al interior de la institución hay descontento con el mobiliario, un 32% percibieron que la biblioteca no se encuentra bien equipada, un 38.7% perciben que los baños y las aulas se encuentran en malas condiciones, un 56% percibieron que los jardines si bien es cierto hay existencia de ellos, no se encuentran bien atendidos. Esto explica por qué se visualiza en totalidad un porcentaje inclinado a nivel regular y bajo. Es decir existe la evidencia que el ambiente físico y la implementación representan obstáculos para generar un buen clima en el trabajo.

De acuerdo a objetivo específico 2: Explicar cómo es el nivel de la convivencia escolar .en la I.E. “Augusto Salazar Bondi N° 4015”, en el año 2018, se tiene lo siguiente:

Tabla 10

Distribución de frecuencias y porcentajes de la dimensión: convivencia escolar

		Frecuencia	Porcentaje %	Porcentaje válido	Porcentaje acumulado
Válido	Bueno	28	48,3	48,3	48,3
	Regular	16	27,6	27,6	75,9
	Malo	14	24,1	24,1	100,0
	Total	58	100,0	100,0	

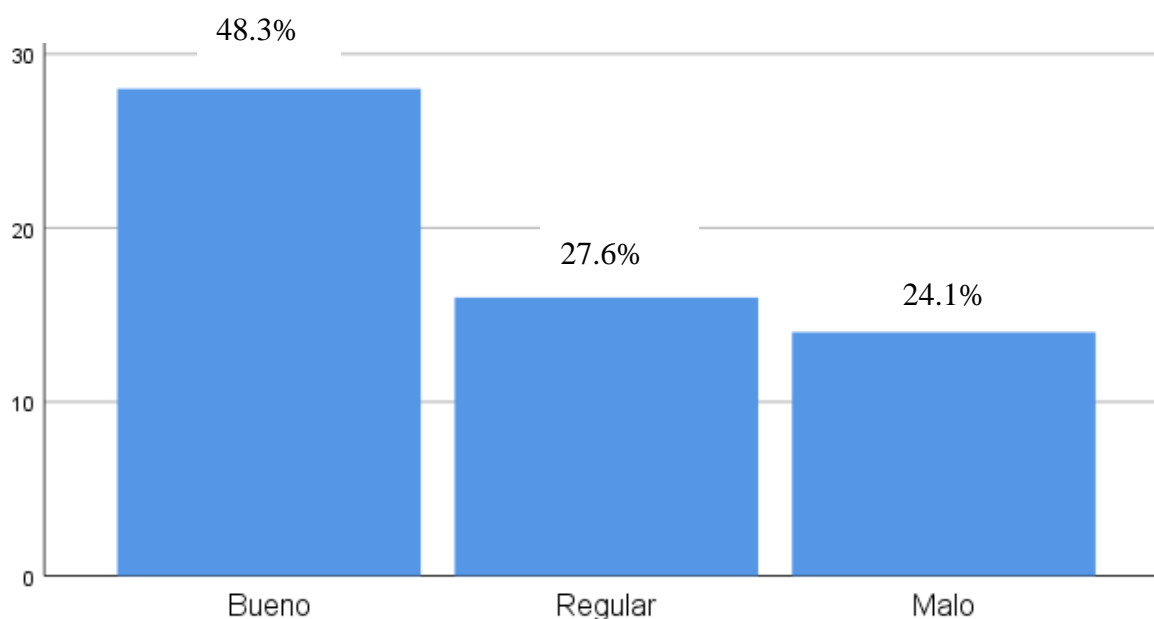


Figura 4: distribución de frecuencias y porcentajes de la dimensión Convivencia escolar

Interpretación de la Tabla 10 y figura 4: Se observa que 14 (24.1%) de docentes percibieron que la dimensión 2: Convivencia escolar, es considerada mala, 16 (27.6%) la perciben como regular y 28 (48.3 %) lo percibieron bueno

Con respecto a la dimensión convivencia escolar el 24.1% percibió que en las relaciones entre docentes hay veces que existe los conflictos, el 31.7% percibe entre regular y malo las relaciones entre docentes y administrativos, el 51.6% percibieron que los docentes no tienen un trato equitativo con los estudiantes, el 38.7 percibieron que hay veces hay la existencia de un buen trabajo en equipo, el 12.8% percibieron que no se sienten parte importante de la institución por lo que el clima organización hay veces se crea conflictos, el 51.7% percibieron que los estudiantes se distinguen por ser competitivos, sin embargo la institución no los premia como debiera ser, el 41.9% percibieron que la institución trata de involucrar a los padres de familia en la tarea educativa, sin embargo ellos no asisten y no se involucran y esta situación entorpece la labor educativa. En suma esto explica el nivel inclinado de bueno a regular. Se puede establecer que la convivencia escolar es percibida de manera más positiva y con mejores oportunidades para fortalecer el clima institucional.

De acuerdo a objetivo específico 3: Explicar cómo es el nivel de la cultura escolar en la Institución Educativa. “Augusto Salazar Bondi N° 4015”, en el año 2018, se tiene lo siguiente:

Tabla 11

Distribución de frecuencias y porcentajes de la dimensión: cultura escolar

		Frecuencia	Porcentaje %	Porcentaje válido	Porcentaje acumulado
Válido	Bueno	9	15,5	15,5	15,5
	Regular	26	44,8	44,8	60,3
	Malo	23	39,7	39,7	100,0
	Total	58	100,0	100,0	

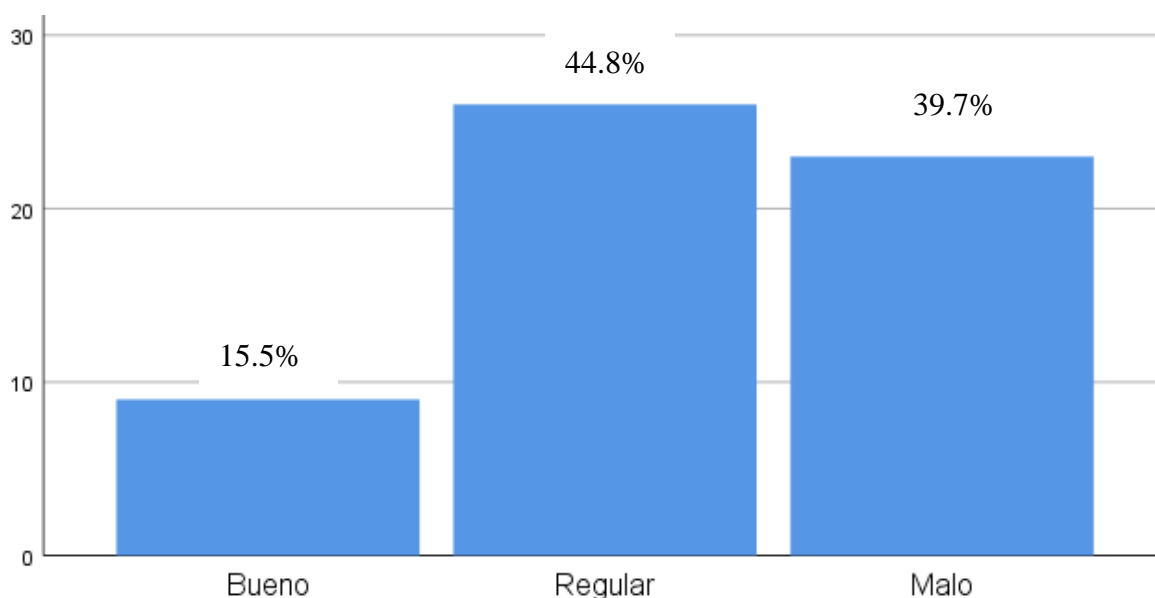


Figura 5: distribución de frecuencias y porcentajes de la dimensión: Cultura escolar

Interpretación de la Tabla 11 y figura 5: Se observa que 14 (24.1%) de docentes percibieron que la dimensión 3: Cultura escolar: la evalúan como mala, 26 (44.8%) la percibieron como regular y 9 (15.5 %) la percibieron buena

con respecto a la dimensión Cultura escolar, el 66.8% percibieron que cuando existen conflictos las normas existentes en el reglamento interno no se suelen aplicar, 17.3% percibieron que existen tradiciones, costumbres, proyectos que se cumplen año tras años para fortalecer las metas, sin embargo no siempre los docentes participan simplemente a veces, el 46.6% percibieron que la imagen de la institución se proyecta en la comunidad con gran aprecio, sin embargo todavía queda tareas y compromisos por cumplir, esto en bien de la demanda educativa institucional.

Esto nos muestra un nivel inclinado de bueno a regular; en consecuencia esto supone que se pueden generar cambios significativos en la institución tomando como base la imagen positiva que esta proyecta hacia la comunidad.

IV. Discusión

La investigación titulada: Análisis del clima organizacional en la Institución Educativa “Augusto Salazar Bondy 4015” en el año 2018 fue planteada para Explicar cómo es el nivel del clima organizacional de la I.E. “Augusto Salazar Bondi N° 4015”, en el año 2018.

De acuerdo al Objetivo general: Explicar cómo es el nivel del clima organizacional de la I.E. “Augusto Salazar Bondi N° 4015”, en el año 2018, se tiene lo siguiente: se observa que 16 (27.6%) de docentes percibieron que la variable clima organizacional es bajo, 29 (50%) percibieron como regular y 13 (22.4%) lo percibieron alto. A partir de lo expuesto por Frisancho (2016) (citado por Minedu, 2016b) la definición de clima tiene connotaciones específicas en la noción de clima organizacional, esto dentro del entorno laboral, es importante considerarlo. Cuando se menciona el clima se tiene que considerar todos los componentes que lo forman como son el tipo de liderazgo directivo en la institución, las características físicas, la convivencia, la cultural escolar, es bueno considerar a las personas que allí laboran con sus objetivos personales y de equipo todo ello de manera integral. Guarda relación con la investigación pues las dimensiones como son: las características físicas, la convivencia escolar y la cultura escolar. También lo consideran como aportes que brindan, Carmona y Zambrano (2014) estos nos brindan luces y expresan que se pueden conjugar con las dimensiones trabajadas en su investigación que están disgregadas en otros instrumentos. También he tomado como sustento teórico para la discusión a Sells (1960) este sostiene que factores como la cultura, el ambiente y el status social intervienen en la percepción que la persona puede tener, y consecuentemente en su actuar sea este positivo o negativo. Lo que evidentemente puede variar de una a otra persona según su vivencia desde lo cultural, su status o el ambiente. En un esfuerzo por cambiar dicha experiencias se explora la manera de revertir los efectos negativos o colaterales, lo que no deja ser una iniciativa que buscaría favorecer una ética que permita buenas condiciones en los aprendizajes y en la enseñanza. En la investigación estas características son primordiales para que se fortalezca un buen clima organizacional a nivel institucional según se desprende de la

encuesta donde se ha podido percibir la falta de satisfacción, acentuada en las dimensiones estudiadas: características físicas, convivencia escolar y cultura escolar.

De acuerdo al Objetivo específico 1: Explicar cómo es el nivel de las características físicas de la Institución Educativa. “Augusto Salazar Bondi N° 4015”, en el año 2018 se tiene lo siguiente: se observa que 9 (15.5%) de docentes percibieron que la dimensión 1: características físicas, es mala, 22 (37.9%) percibieron como regular y 27 (46.6 %) lo percibieron bueno 16 (27.6%), en relación a los resultados, expresa Álvarez, (2017) en su investigación puede apreciar que la convivencia escolar se puso de manifiesto la buena percepción que los padres de familia tenían de la institución, no obstante, otros aspectos de mayor interés para ellos, como la participación, obtenía una evaluación negativa. Respecto a los profesores los resultados en este aspecto también mostraron debilidades en las relaciones entre ellos. Precisamente una de las dimensiones de estudio de nuestra investigación es la convivencia escolar lo que estos datos nos han resultado útiles para sustentar nuestros resultados. En relación al clima institucional Alvarez,(2017) agrega que este factor sumado a la gestión y al rendimiento guarda relación. Por lo cual es de prestarle atención de manera integrada con la participación de todos los que influyen en ella. El fundamento teórico para esta dimensión es Argyris (1957), el autor, considera la prevalencia de la satisfacción e insatisfacción en la dinámica del clima organizacional, y la característica físicas son parte de ello, por otro lado si bien es cierto cuando existe satisfacción no hay conflicto pues una entidad, no está exento de conflictos. En razón de lo cual las normas pueden regularlos o aminorarlos obteniendo así un impacto beneficioso. Manifiesta asimismo la necesidad de anticipar la ocurrencia de los mismos.

De acuerdo al Objetivo específico 2: Explicar cómo es el nivel de la convivencia escolar de la Institución Educativa. “Augusto Salazar Bondi N° 4015”, en el año 2018, se tiene lo siguiente: se observa que 14 (24.1%) de docentes percibieron que la dimensión 2: Convivencia escolar, es mala, 16 (27.6%) percibieron como regular y 28 (48.3 %) lo percibieron buena, en relación a estos resultados se tiene en contrariedad

con la tesis de Contreras y Jiménez (2016), cuando expresan que en la variable clima organizacional, materia de nuestro estudio, se encontró poca cohesión con las políticas institucionales, insatisfacción, afectación de lo pedagógico, al parecer el liderazgo fue percibido con ciertos rasgos de autoritarismo, por lo cual, la relación director –docente y estudiantes no son de los deseado. También guarda relación con Gamarra (2014) pues el percibe que el clima organizacional se trabajó desde las categorías de confianza, presión, apoyo y reconocimiento a través de las cuales al parecer ella incidiría en el comportamiento de sus distintos miembros. El estudio nos permite tener otras referencias en cuanto a clima institucional que apoyen las dimensiones de nuestro estudio. La dimensión se fundamenta en los aportes de Campbell, Dunnette, et al (1971) orientan al fortalecimiento de la convivencia social regularizado en determinados momentos a través de instituciones o entidades. En tal sentido el clima organizacional comprende un conjunto específico de relaciones entre sus miembros y de estos con el medio ambiente. No obstante en la realidad se verifican prácticas que tienen un efecto contrario donde los individuos pueden verse disgregados o dispersos en cuanto a objetivos y metas comunes se trata, provocando así vacíos en el liderazgo y vulnerabilidad en la identidad de las instituciones.

De acuerdo al Objetivo específico 3: Explicar cómo es el nivel de la cultura escolar de la Institución Educativa. “Augusto Salazar Bondi N° 4015”, en el año 2018 se tiene lo siguiente: se observa que, 14 (24.1%) de docentes percibieron que la dimensión 3: Cultura escolar, es mala, 26 (44.8%) percibieron como regular y 9 (15.5 %) lo percibieron buena, en relación a estos resultados Caverio (2014) explica que un buen clima institucional se corresponde con una buena actitud del docente o viceversa y por ende prestarle atención adecuada a uno de estos factores redundará en el beneficio del otro. Precisamente nuestro interés centrado en el clima institucional nos permitirá abordar este factor de manera de contribuir con mejoras. También guarda relación con Chalco (2015) los hallazgos encontrados determinaron que existe relación entre las variables utilizadas potencial humano, diseño organizacional y la cultura organizacional con mayor énfasis en lo que a potencial humano se refiere. En este sentido el autor afirma en señalar las relaciones humanas como claves en el

crecimiento individual y social así también institucional. Fundamento mi dimensión con Cornell (1955), el cual señala que son los miembros del grupo los que, en buena cuenta, reflejan las características del clima organizacional. A decir de las apreciaciones de cada integrante y que va conformando un sentir común del trabajo que realizan y cómo se perciben dentro de este.

V. Conclusiones

Primera: Los resultados obtenidos permitieron explicar con la percepción de los docentes, como es el nivel de clima organizacional en la institución educativa Augusto Salazar Bondy 4015, con calificación baja correspondiente al 27.6%, existe también un grupo significativo del 50% con una apreciación más positiva. Esto se explica debido a que la dimensión convivencia escolar obtiene un mejor calificativo. La dimensión cultura escolar, aunque con algunos puntos vulnerables, hace posible que el 22.4% de docentes tengan una percepción alta en relación al clima organizacional. Luego entonces se puede afirmar que el clima organizacional, se encuentra en un nivel regular,

Segunda: Con respecto a explicar cómo es el nivel de las características físicas el 65% percibió que al interior de la institución hay descontento con el mobiliario, un 32% percibieron que la biblioteca no se encuentra bien equipada, un 38.7% perciben que los baños y las aulas se encuentran en malas condiciones, un 56% percibieron que los jardines si bien es cierto hay existencia de ellos, no se encuentran bien atendidos. Es decir existe la evidencia que el ambiente físico y la implementación representan obstáculos para generar un buen clima en el trabajo. Esto explica por qué se visualiza en totalidad un porcentaje inclinado a nivel regular y bajo.

Tercera: Con respecto a explicar cómo es el nivel de la convivencia escolar el 24.1% percibió que en las relaciones entre docentes hay veces que existe los conflictos, el 31.7% percibe entre regular y malo las relaciones entre docentes y administrativos, el 51.6% percibieron que los docentes no tienen un trato equitativo con los estudiantes, el 38.7 percibieron que hay veces hay la existencia de un buen trabajo en equipo, el 12.8% percibieron que no se sienten parte importante de la institución por lo que el clima organización hay veces se crea conflictos, el 51.7% percibieron que los estudiantes se distinguen por ser competitivos, sin embargo la institución no los premia como

debiera ser, el 41.9% percibieron que la institución trata de involucrar a los padres de familia en la tarea educativa, sin embargo ellos no asisten y no se involucran y esta situación entorpece la labor educativa. Se puede establecer que la convivencia escolar es percibida de manera más positiva y con mejores oportunidades para fortalecer el clima institucional. En suma esto explica el nivel inclinado de bueno a regular.

Cuarto: con respecto a explicar cómo es el nivel de Cultura escolar, el 66.8% percibieron que cuando existen conflictos las normas existentes en el reglamento interno no se suelen aplicar, 17.3% percibieron que existen tradiciones, costumbres, proyectos que se cumplen año tras años para fortalecer las metas, sin embargo no siempre los docentes participan simplemente a veces, el 46.6% percibieron que la imagen de la institución se proyecta en la comunidad con gran aprecio, sin embargo todavía queda tareas y compromisos por cumplir, esto en bien de la demanda educativa institucional. Para esto se tienen que generar cambios significativos en la institución tomando como base la imagen positiva que esta proyecta a la comunidad. Esto nos muestra un nivel inclinado de bueno a regular

VI. Recomendaciones

Primero: Se recomienda a los estudiantes de la Universidad Cesar Vallejos, que para futuras investigaciones en dicha temática, se seleccionen aquellas dimensiones o factores que mejor responden al propósito de estudio y que puedan brindar aportes de realidades concretas. Dado que el clima organizacional puede entenderse desde múltiples dimensiones aparte de las estudiadas, y que su indagación dependen de manera específica del interés del investigador.

Segundo: Se recomienda a docentes interesados en profundizar sobre el tema, clima organizacional se proyecte a nuevas investigaciones que profundicen dicha realidad mediante la aplicación de por lo menos más de un instrumento y variables que correlacionen sus efectos.

Tercero: Se recomienda a la institución unidad de análisis que de acuerdo a los resultados encontrados puedan establecerse alternativas de intervención en el caso que las condiciones lo permitan para de esta forma promover un mejor clima organizacional.

VII. Referencias

- Alvarez, F. (2017). *El clima institucional como factor determinante en el rendimiento academico de los alumnos de la institucion educativa tecnico industrial Simona duque del municipio de Marinilla*. Colombia: (Tesis de Maestria) Universidad de Antioquia.
- Alvarez, G. (1992). El constructo clima organizacional, concepto, teorias, investigaciones y resultados relevantes. *interamericana de psicologia ocupacional*, 11.
- America, Cat. (2016). *la importancia de tener una buena escuela*. Recuperado de: : <https://www.caf.com/en/currently/news/2016>.
- Argyris, C. (1957). *the individual and organization some problems of mutual adjustment*. New york: willey.
- Bernal, C. (2010). *Metodologia de la investigacion en administracion*. Colombia: (3a ed.).
- Campbell, P. (1972). *Mangerial behavior, performance and effectiveness*. New York:: Random house.
- Cardona, D. y. Jlmenez (2014). *Revision de de instrumentos de evaluacion de clima organizacional*. Revista estudios gerenciales. Vol. 30: doi.10.1016/J.estger.2014.04.007.
- Carmona, D. y Zambrano, R. (2014). *Revisión de instrumentos de evaluación de clima organizacional*. Revista estudios gerenciales. Vol. (30) pp. 184-189. doi.10.1016/j.estger.2014.04.007.
- Carrasco, S. (2009). *Metodologia de la investigacion cientifica*. Lima: San Marcos.
- Cavero, J. (2014). *Clima institucional y la actitud docente en la instituciòn educativa 6090"Jose Olaya Balandra" de Chorrillos - 2013*. Lima - Perú: (Tesis de Maestria) Universidad Cesar Vallejos.

- Chalco, N. (2015). *Relacion entre la gestion educativa y el clima institucional en la institucion educativa N°1226, sol de Vitarte, Ugel 06, Ate*. Lima Perú: (Tesis de Maestría) Universidad Nacional Enrique Guzman y Valle .
- Chiavenato. (2010). *Teoria General de la administracion*. Brasil: (4ta edicion).
- Contreras, D. (2016). *Liderazgo y clima organizacional en un colegio de Cundinamarca. lineamientos basicos para su intervencion*. Bogota - Colombia: (Tesis de Maestría) Universidad de Bogota Colombia.
- Cornel, F. (1955). *Percepcion Social administrativo*. New York: Ronald Press.
- Douglas, M. (1960). *El lado humano de las organizaciones*. Colombia.
- Dubrán. (1974, Citado por Alvarez (1992)). *El Constructo "Clima organizacional" Concepto, teorias, investigaciones, y resultados relevantes*. Revista Interamericana de Psicologia Ocupacional.
- Frisancho, S. (2016 citado por la direccion de gestion escolar del Ministerio de Educacion (2016)). *¿Como entendemos el clima y la convivencia escolar*. Lima - Perú: MINEDU.
- Gamarra, H. (2014). *Percepcion de directivos y docentes sobre cuatro categorias del clima organizacional en una institucion Educativa Estatal de la UGEL 04 de Comas*. (Tesis de Maestría) Pontificia Universidad Catolica del Perú.
- Hernandez, Fernandez y Baptista (2014). *Metodologia de la investigacion*. Mexico: Mc.Graw.Hill.
- Jimenez, R. (1998). *Metodologia de la investigacion. Elementos Basicos*. La Habana: Ciencias Medicas.
- Konopaske. (2006). *Organizaciones comportamiento y estructura*. Mexico: Interamerica (12va edicion).

- Koontz, H. H. (1998). *Administracion una perspectiva global*. Mexico: Mc.Graw. Hill.
- Likert. (1968 citado por Brunet, L. (2011)). *el clima de trabajo en las organizaciones*. Trillas.
- Litwin, G. y. Stingert (1968 citado por Brunet (2011)). *motivacion y clima organizacional en el trabajo*. Trillas.
- Minedu (2016). *Manual del curriculo nacional de instituciones educativas*. Lima - Perú: Lance grafico.
- MINEDU. (2017). *Participacion y clima institucional (modulo 3)* . Lima - Perú: (1ra edicion).
- Reyes, D. (2011). *Teoria de Frederck Herzberg*. Blogspot. Comportamiento humano: Recuperado en: <http://diana.brenda.reyes.blogspot.com/2011>.
- Ruiz, C. (2002). *Instrumentos de investigacion*. Venezuela: Fedupel.
- Sell (1960). *Relaciones y clima organizacional*. Ciudad de Colombia
- Suarez, M. (2014). *Determinacion de la relacion entre la comunicacion y el liderazgo en la aceptacion del cambio organizacional en un ambiente universitario en la ciudad de Bogota*. Lima - Perú: (Tesis de Maestría) Pontificia Universidad Catolica del Perú.
- Taylor y Bogdan, (1994). *Introduccion a los metodos cualitativos de investigacion*. Argentina: Paidos.
- Trujillo y zambrano y Vargaz (2004) *Rendimiento académico de los alumnos de la institución educativa técnico industrial Simona duque del municipio de Marinilla*. (Tesis de maestría) Universidad de Antioquia

Anexos

Anexo 1

ARTICULO CIENTIFICO

El clima organizacional en la Institución Educativa Augusto Salazar Bondy

4015

The organizational climate in the Educational Institution Augusto Salazar Bondy

4015

Margarita Asunción, MARTINEZ FLORES

Estudiante del Programa de maestría en Gestión y Docencia Universitaria de la
Escuela de Posgrado de la Universidad Cesar Vallejo

margaritaandmichael@hotmail.com

Resumen

Con la investigación, se quiso fomentar, la participación equitativa, la cual supone, entre otros aspectos, el clima organizacional, El objetivo fue; Explicar cómo es el nivel del clima organizacional de la I.E. "Augusto Salazar Bondi N° 4015", 2018. Es significativo analizar algunos de los factores que intervienen en dichos comportamientos para poder así alcanzar la visión de la institución con éxito. La investigación fue transversal, el estudio fue descriptivo, cuantitativo, la población fue de 67 docentes y la muestra fue 58, la técnica a utilizar fue la encuesta y el instrumento fue un cuestionario validado con un juicio de expertos determinando la confiabilidad a través de SPSS-25 (Alfa de Cronbach). Las conclusiones fueron: después de aplicada la encuesta se observa que 16 (27.6%) de docentes percibieron que la variable (clima organizacional) es bajo, 29 (50%) percibieron como regular y 13 (22.4%) lo percibieron alto.

Palabras Claves: Clima, equitativo, comportamiento, visión.

Abstract

With the research, we wanted to promote, an equitable participation, which supposes, among other aspects, the organizational climate. The objective was; describe how the organizational climate of the I.E. "Augusto Salazar Bondi No. 4015", 2018. It is significant to analyze some of the factors that intervene in these behaviors in order to achieve the vision of the institution successfully. The research was transversal, the study was descriptive, quantitative, the

population was 67 teachers and the sample was 58, the technique to be used was the survey and the instrument was a validated questionnaire with an expert judgment determining the reliability through SPSS -25 (Cronbach's Alpha). The conclusions were: after applying the survey it is observed that 16 (27.6%) of teachers perceived that the variable (organizational climate) is low, 29 (50%) perceived as regular and 13 (22.4%) perceived it as high.

Keywords: Climate, equitable, behavior, vision.

Introducción

Constatamos que la globalización ha redefinido las relaciones sociales existentes hasta el momento, por tanto se hace necesario cambios en la forma de apreciar y tratar a las personas, considerando el talento humano y la diversidad como fortaleza para generar beneficios y lograr objetivos comunes. Ello va de la mano con un buen clima organizacional y gran motivación para que los resultados sean los más eficaces.

Se puede mencionar que la importancia del Clima laboral reside en crear conciencia de una manera favorable a la convivencia escolar. Es importante como menciona Suarez (2014) reconocer que es necesario un cambio sustancial en las instituciones educativas de acuerdo a cada visión, y de esta manera conseguir que el clima organizacional sea el más adecuado, y conseguir mejores resultados en el proceso enseñanza – aprendizaje, teniendo clara la idea de eficiencia en la escuela donde los fines de la educación se cumplan a conciencia (p.27).

En relación al clima institucional la investigación de Álvarez (2017) tomado como antecedente, llegó a la conclusión que este factor sumado a la gestión y al rendimiento guardan relación. Por lo cual es de prestarle atención de manera integrada con la participación de todos los que influyen en ella. Según el autor recomienda que se busquen los medios adecuados o las estrategias necesarias que favorecerían sobre todo al rendimiento de los educandos. Los liderazgos directivos participativos también son importantes. (p.187). para la investigación se consideró como antecedente a, Cavero (2014) quien pudo deducir que un buen clima

institucional se corresponde con una buena actitud del docente o viceversa y por ende prestarle atención adecuada a uno de estos factores redundará en el beneficio del otro. Precisamente nuestro interés centrado en el clima institucional nos permitirá abordar este factor de manera de contribuir con mejoras.

El presente estudio surge de la inquietud por identificar la percepción de los maestros sobre la entidad a la cual pertenecen; I.E. Augusto Salazar Bondi N° 4015, a partir de la medición del clima organizacional. Resulta relevante comprender el impacto de dicha percepción sobre el accionar de las personas en la I.E, para llevar a cabo los cambios necesarios en la mejora eficiente de ésta y el alcance de sus objetivos.

De esta problemática se ha visto por necesidad plantearme: ¿Cómo es el nivel del clima organizacional de la I.E. “Augusto Salazar Bondy N° 4015” en el año 2018?, para esto me planteo el siguiente Objetivo general: explicar cómo es el nivel del clima organizacional de la I.E. “Augusto Salazar Bondy N° 4015”, 2018, y como Objetivos específicos: explicar cómo es el nivel de las características físicas en la I.E. “Augusto Salazar Bondy N° 4015”, en el año 2018, explicar cómo es el nivel de la convivencia escolar en la I.E. “Augusto Salazar Bondy N° 4015”, en el año 2018 y finalmente; explicar cómo es el nivel de la cultura escolar en la I.E. “Augusto Salazar Bondy N° 4015”, en el año 2018.

El trabajo se ejecutó con 58 unidades de análisis de estudio, Toda investigación genera nuevo conocimiento y abre posibilidades de mayor entendimiento frente a un fenómeno o situación dada. Se consideró dentro del marco teórico a, Trujillo, Zambrano y Vargas (2004), quienes fundamentaron sobre “el impacto de la Metodología en el estudio abre paso hacia el conocimiento con fundamento de causa a desarrollarse y establece el rumbo correcto de ella”.

Se pretende así brindar un aporte al campo de la educación en lo relativo a la gestión institucional, como es el clima organizacional y la importancia que éste puede tener en la interacción del desempeño laboral de los docentes con los estudiantes. El liderazgo directivo, docente y administrativo es un factor concomitante a la labor formativa razón por la cual se estructura una institución educativa.

Es pertinente también explorar cómo se evidencia ello en el nivel de las relaciones laborales y del desempeño profesional, siendo importante realizar una investigación de este tipo.

Materiales y Métodos

La materia a ser analizada es referida al clima organizacional. Esto significa como se manifiesta la convivencia y trato humano en una determinada organización, y por tal razón las personas se desenvuelven de manera eficaz o de manera contraria, aquí cabe mencionar la motivación tanto intrínseca como extrínseca, la cual cumple un papel determinante. Como fundamento teórico cito a, Argyris (1957) el cual se refiere al clima organizacional, este enfatiza en la atmosfera de satisfacción e insatisfacción, menciona también, que se puede aceptar la existencia de conflictos laborales, pero para ello es necesario también conocer las normas, así también orientados no simplemente a resolverlos sino, también una adecuada prevención de los mismos para ocasionar efectos positivos.(p.183).

La metodología tuvo como característica ser cuantitativa descriptiva del clima organizacional (relaciones interpersonales, comunicación, convivencia escolar participación de los docentes, apoyo de director a docentes), a nivel interno de la Institución Educativa “Augusto Salazar Bondi N° 4015” en el año 2018, para ello se consideró como variable única el clima organizacional, las características físicas pues trabajar en un ambiente agradable trae

motivación intrínseca a la persona, la convivencia, y la cultura escolar y dar a notar que todo ello en teoría se debe dar, pero que en la práctica aún no se manifiesta y por tal razón hay veces el asistir a laboral se hace difícil y no hay interés, y todo esto recae como consecuencia en el aprendizaje de los estudiantes.

El método utilizado fue deductivo, se inicia con el análisis de los postulados, teoremas, leyes, principios, etcétera, de aplicación universal y de comprobada validez, para aplicarlos a soluciones o hechos particulares, en este caso se utilizó como técnica la encuesta y se aplicó un cuestionario a 57 docentes, el instrumento fue validado por expertos con el programa estadístico SPSS-25, el cual nos permitió observar los resultados e interpretarlos de manera imparcial, el enfoque o tipo es descriptivo explicativo, El diseño fue además transversal ya que se estudia “hechos y fenómenos de la realidad, en un momento determinado de tiempo” (Carrasco, 2009).

La ficha que se utilizó facilitó en primera instancia registrar lecturas, antecedentes, revistas artículos, valiosos para el estudio, de tal manera que permitió guardar información que más adelante se consideraron necesarias.

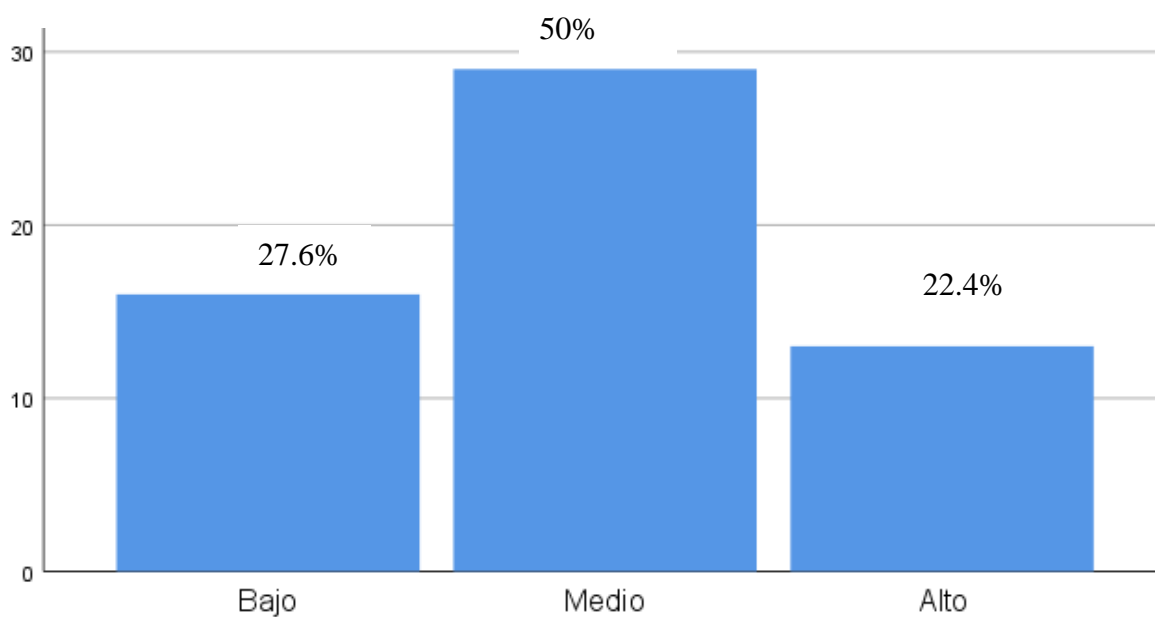
Resultados

De la variable: Clima organizacional

Tabla 8

Niveles de percepción de la variable Clima organizacional

		Frecuencia	Porcentaje %	Porcentaje válido	Porcentaje acumulado
Válido	Bajo	16	27.6	27.6	27.6
	Medio	29	50.0	50.0	77.6
	Alto	13	22.4	22.4	100.0
	Total	58	100.0	100.0	



Fuente: programa estadístico SPSS-25/Niveles de percepción de la variable

Interpretación: De la tabla 8 y figura 2, se observa que 16 (27.6%) de docentes percibieron que la variable clima organizacional, es bajo, 29 (50%) percibieron como medio y 13 (22.4%) lo percibieron alto.

Discusión

La investigación titulada: Análisis del clima organizacional en la Institución Educativa “Augusto Salazar Bondy 4015” en el año 2018 fue planteada para explicar cómo es el nivel del clima organizacional de la I.E. “Augusto Salazar Bondi N° 4015”, en el año 2018. De acuerdo a los resultados:

De acuerdo al Objetivo general: explicar cómo es el nivel del clima organizacional de la I.E. “Augusto Salazar Bondi N° 4015”, en el año 2018, se tiene lo siguiente: se observa que 16 (27.6%) de docentes percibieron que la variable clima organizacional es bajo, 29 (50%) percibieron como medio y 13 (22.4%) lo percibieron alto. A partir de lo expuesto por Frisancho (citado por Minedu, 2016) la definición de clima tiene connotaciones específicas en la noción de clima organizacional, esto dentro del entorno laboral, es importante considerarlo. Cuando se menciona el clima se tiene que considerar todos los componentes que lo forman como son el tipo de liderazgo directivo en la institución, las características físicas, la convivencia, la cultural escolar, es bueno considerar a las personas que allí laboran con sus objetivos personales y de equipo todo ello de manera integral. Guarda relación con la investigación pues las dimensiones como son: las características físicas, la convivencia escolar y la cultura escolar. También lo consideran como aportes que brindan, Carmona y Zambrano estos nos brindan luces y expresan que se pueden conjugar con las dimensiones trabajadas en su investigación que están disgregadas en otros instrumentos. También he tomado como sustento teórico para la discusión a Sells (1960) este sostiene que factores como la cultura, el ambiente y el status social intervienen en la percepción que la persona puede tener, y consecuentemente en su actuar sea este positivo o negativo. Lo que evidentemente puede variar de una a otra persona según su vivencia desde lo cultural, su status o el ambiente. En un esfuerzo por cambiar dicha experiencias se explora la manera de revertir los efectos negativos o colaterales, lo que no deja ser una iniciativa que buscaría favorecer una ética que permita buenas condiciones en los aprendizajes y en la enseñanza. En la investigación estas características son primordiales para

que se fortalezca un buen clima organizacional a nivel institucional según se desprende de la encuesta donde se ha podido percibir la falta de satisfacción, acentuada en las dimensiones estudiadas: características físicas, convivencia escolar y cultura escolar.

Conclusiones

El análisis del clima organizacional se comprende a partir de las dimensiones específicas: características físicas, convivencia escolar y cultura escolar.

De acuerdo con los resultados obtenidos en cada una de dichas dimensiones, ello nos permite establecer que frente a la percepción de los docentes con calificación baja correspondiente al 27.6%, existe también un grupo significativo del 50% con una apreciación más positiva. Esto se explica debido a que la dimensión convivencia escolar obtiene un mejor calificativo. La dimensión cultura escolar, aunque con algunos puntos vulnerables, hace posible que el 22.4% de docentes tengan una percepción alta en relación al clima organizacional. Luego entonces se puede afirmar que el clima organizacional, visto desde estas tres dimensiones, muestra una percepción parcialmente insatisfecha que los docentes tienen de la Institución Educativa no obstante la convivencia escolar destaca como un factor potencial de mejora.

Referencias

- Álvarez, F. (2017). *El clima institucional como factor determinante en el rendimiento académico de los alumnos de la Institución Educativa técnico industrial Simona Duque del municipio de Marinilla. Colombia.*(Tesis de Maestría) Universidad de Antioquia.
- Argyris C. (1957). *The individual and organization: some problems of mutual adjustment* New York: Willey
- Carmona, D. y Zambrano, R. (2014). *Revisión de instrumentos de evaluación de clima organizacional.* Revista estudios gerenciales. Vol. (30) pp. 184-189. doi.10.1016/j.estger.2014.04.007.
- Carrasco, S. (2009). *Metodología de la investigación científica.* Lima: Editorial San Marcos.
- Frisancho, H. (2016). Citado por la Dirección de Gestión Escolar del Ministerio de Educación. *¿Cómo entendemos el clima y la convivencia escolar?* Lima Perú.

Trujillo y zambrano y Vargaz (2004) *Rendimiento académico de los alumnos de la institución educativa técnico industrial Simona duque del municipio de Marinilla*. (Tesis de Maestría) Universidad de Antioquia

Sell (1960). *Relaciones y clima organizacional*. Ciudad de Colombia.

Suárez, M. (2014). *Determinación de la relación entre la comunicación y el liderazgo en la aceptación del cambio organizacional en un ambiente universitario en la ciudad de Bogotá*. Recuperado de <http://repository.ucatolica.edu.co/bitstream/>

TÍTULO: Análisis del clima organizacional en la Institución Educativa “Augusto Salazar Bondy 4015” en el año 2018 AUTORA: Br. Margarita Asunción Martínez Flores

PROBLEMA	OBJETIVOS	Variable e indicadores				
Problema general ¿Cómo es el nivel del clima organizacional de la I.E. “Augusto Salazar Bondy N° 4015” en el año 2018?	Objetivo General Explicar cómo es el nivel del clima organizacional de la I.E. “Augusto Salazar Bondy N° 4015”, en el año 2018	Variable 1: Clima organizacional (Frisancho(2016) citado por Ministerio de educación , 2016))				
Problemas específicos	Objetivos específicos:	Dimensiones	Indicadores	Ítems	Escala de medición	Niveles o rangos
PE1.- ¿Cómo es el nivel de las características físicas en la I.E. “Augusto Salazar Bondy N° 4015” en el año 2018?	OE1.- Explicar cómo es el nivel de las características físicas en la I.E. “Augusto Salazar Bondy N° 4015”, en el año 2018	Características físicas	- Apariencia del local institucional, aulas	1	Se utilizó la escala de Likert	
			- Tamaño de la escuela	2		
			-La calidad de materiales y recursos educativos	3,4		
			-Presencia de árboles, plantas y jardines	5		
			-Luminosidad del ambiente de las aulas	6		
PE2.- ¿Cómo es el nivel de la convivencia escolar .en la I.E. “Augusto Salazar Bondy N° 4015” en el año 2018?	OE2.- Explicar cómo es el nivel de la convivencia escolar .en la I.E. “Augusto Salazar Bondy N° 4015”, en el año 2018		-Limpieza y salubridad de las instalaciones	7		
			-Seguridad y comodidad de los estudiantes	8		
PE3.- ¿Cómo es el nivel de la cultura escolar en la I.E. “Augusto Salazar Bondi N° 4015” en el año 2018?	OE3.- Explicar cómo es el nivel de la cultura escolar en la I.E. “Augusto Salazar Bondy N° 4015”, en el año 2018	Convivencia escolar.	-Relaciones entre los estudiantes, entre estos y sus profesores y las que se dan entre maestros, directores y otros trabajadores de la institución	9,10,11, 12,13,	Ordinal 1. Nunca 2. Casi nunca 3. A veces 4. Casi siempre 5. Siempre	Bajo [31 - 72] Medio [72 - 114] Alto [114 - 155]
			-Trato equitativo y justo a los estudiantes por parte de los docentes	14		
			- Los vínculos de pertenencia con la institución	15,16,17		
			-El grado de competitividad entre los estudiantes	18		
			- La escuela involucra a los padres y madres	19		
			-Profesores contribuyen a la toma de decisiones en la	20,21		

			institución educativa para cumplir tareas			
		Cultura escolar.	-Reglamento interno y las normas que se derivan de este. -Las actividades y celebraciones de la escuela - Estilos de comunicación -Los valores que se ven en la práctica y otros que no son tan claros de percibir. -Los supuestos básicos o creencias sobre la institución	22 23 24,25 26,27,28,29,30 31		
Tipo y diseño de investigación		Población y muestra		Técnicas e instrumentos		Estadística a utilizar
Método: deductivo Enfoque: Transversal Tipo: Investigación básica Nivel: Es un estudio descriptivo explicativo Diseño: Cuantitativo		Población: 67 docentes de todos los niveles docentes Muestra: 58 docentes Muestreo: Probabilístico aleatorio		Variable : Clima organizacional Técnicas: Encuesta Instrumentos: cuestionario		Descriptiva : Se utilizara técnicas y métodos para la recolección de datos, organizarlos y presentados en tablas y cuadros, para llegar a una conclusión acerca de la población utilizando la muestra

ANEXO 3
INSTRUMENTO DE RECOLECCIÓN DE DATOS
CUESTIONARIO PARA MEDIR LA VARIABLE CLIMA ORGANIZACIONAL

FINALIDAD:

Este instrumento tiene por finalidad medir el Clima organizacional en la institución Educativa Augusto Salazar Bondy, en tal sentido se le solicita colaborar con la investigación, respondiendo las preguntas que se indican de acuerdo a lo que usted cree con sinceridad.

INSTRUCCIONES:

Lea detenidamente cada una de las preguntas y marque una sola alternativa con un aspa (**x**).

Estas respuestas son anónimas. Sus respuestas tienen la siguiente valoración

- (5) Siempre
- (4) Casi siempre
- (3) A veces
- (2) Casi nunca
- (1) Nunca

N°	PREGUNTAS	VALORACIÓN				
		1	2	3	4	5
	Dimensión; características físicas					
1	El local como las aulas tienen buena apariencia					
2	El tamaño de la escuela es apropiada					
3	La calidad de materiales y recursos educativos que utilizan en la sesión son adecuados					

4	Los recursos educativos en la biblioteca son de fácil acceso para los alumnos					
5	la institución educativa tiene en su interior jardines con árboles, plantas					
6	Las aulas se encuentran con la iluminación adecuada					
7	Los baños se encuentran en buenas condiciones de funcionamiento e higiene					
8	Existe personal que se encuentre pendientes de cualquier cosa que necesiten los estudiantes					
	Dimensión: Convivencia escolar					
9	La relación entre los docentes es de respeto y confianza					
10	La relación entre los docentes y estudiantes es de respeto.					
11	Las relaciones interpersonales entre el director y los docentes son cordiales.					
12	la relación entre los docentes y administrativos es de cooperación y respeto					
13	La relación entre los estudiantes es de respeto					
14	Los docentes tienen un trato equitativo y justo con todos los estudiantes					
15	Mi puesto de trabajo es interesante y desafiante					
16	Hay un ambiente de compromiso en mi grupo de trabajo					
17	Me siento parte importante de la institución.					
18	Los estudiantes se distinguen por competir y lograr los mejores puestos					

19	Con frecuencia se cita a los padres y madres de familia para involucrarlos en la tarea educativa de sus hijos					
20	De forma periódica se realizan reuniones para contribuir a la toma de decisiones sobre el cumplimiento de tareas.					
21	Se propician cambios positivos en función del desarrollo de la institución					
	Dimensión: Cultura escolar					
22	El reglamento interno y las normas disciplinarias se aplican					
23	Existen actividades que se consideran tradicionales (festivales, procesiones, concursos)					
24	Se estiliza el saludo diario hacia los compañeros de trabajo					
25	La comunicación de docente a docente es fluida y de confianza					
26	En nuestra institución se trabaja con orden					
27	El director, los docentes y administrativos cumplen con sus responsabilidades.					
28	Al director le interesa mucho lo que pensamos					
29	Puedo influir en las decisiones que se toman en mi área					
30	Mis superiores solo trazan planes generales de lo que debo hacer, del resto yo soy responsable por el trabajo realizado					
31	La imagen que se proyecta de la institución a la sociedad es de reconocimiento y prestigio					

Anexo 4: Certificados de validación de instrumentos



CARTA DE PRESENTACIÓN

Señor: Margarita Asunción Martínez Flores

Presente

Asunto: VALIDACIÓN DE INSTRUMENTOS A TRAVÉS DE JUICIO DE EXPERTO.

Es muy grato dirigirme a usted para saludarlo cordialmente y hacer de su conocimiento que en mi condición de estudiante de la Escuela de Posgrado, del programa de Maestría en Educación de la UCV, en la sede Lima Norte, promoción....., aula 221 le solicito tenga a bien validar los instrumentos que se adjuntan.

El título del proyecto de investigación es: "Análisis del clima organizacional en la Institución Educativa Augusto Salazar Bondy 4015" en el año 2018 "

Agradeciéndole por anticipado la atención a la presente, le expreso mis sentimientos de respeto y consideración.

Atentamente.


Margarita Asunción Martínez Flores
D.N.I. 25462026

Adjuntos

- Definiciones conceptuales de las variables y dimensiones.
- Matriz de operacionalización de las variables.
- Certificado de validez de contenido de los instrumentos

CERTIFICADO DE VALIDEZ DE CONTENIDO DEL INSTRUMENTO QUE MIDE Clima Organizacional

N°	DIMENSIONES / ítems	Pertinencia ¹		Relevancia ²		Claridad ³		Sugerencias
		Si	No	Si	No	Si	No	
	DIMENSIÓN 1. Características físicas							
1	El local como las aulas tienen buena apariencia	X		X		X		
2	El tamaño de la escuela es apropiada	X		X		X		
3	La calidad de materiales y recursos educativos son adecuados	X		X		X		
4	Los recursos educativos en la biblioteca son de fácil acceso para los alumnos	X		X		X		
5	La institución educativa está rodeado de jardines con árboles, plantas y jardines	X		X		X		
6	Las aulas se encuentran con la iluminación adecuada	X		X		X		
7	Los baños se encuentran en buenas condiciones de funcionamiento e higiene	X		X		X		
8	Existe personal que se encuentre pendientes de cualquier cosa que necesiten los estudiantes	X		X		X		
	DIMENSIÓN 2. Convivencia Escolar	Si	No	Si	No	Si	No	
9	La relación entre los docentes es de respeto y confianza	X		X		X		
10	La relación entre los docentes y estudiantes es de respeto.	X		X		X		
11	Las relaciones interpersonales entre el director y los docentes son cordiales.	X		X		X		
12	La relación entre los docentes y administrativos es de cooperación y respeto	X		X		X		
13	La relación entre los estudiantes es de respeto	X		X		X		
14	Los docentes tienen un trato equitativo y justo con todos los estudiantes	X		X		X		
15	Mi puesto de trabajo es interesante y desafiante	X		X		X		
16	Hay un ambiente de compromiso en mi grupo de trabajo	X		X		X		
17	Me siento parte importante de la institución.	X		X		X		
18	Los estudiantes se distinguen por competir y lograr los mejores puestos	X		X		X		
19	Con frecuencia se cita a los padres y madres de familia para involucrarlos en la tarea educativa de sus hijos	X		X		X		
20	De forma periódica se realizan reuniones para contribuir a la toma de decisiones sobre el cumplimiento de tareas.	X		X		X		
21	Se propician cambios positivos en función del desarrollo de la institución	X		X		X		
	DIMENSIÓN 3. Cultura Escolar	Si	No	Si	No	Si	No	
22	El reglamento interno y las normas disciplinarias se aplican	X		X		X		
23	Existen actividades que se consideran tradicionales (festivales, procesiones, concursos)	X		X		X		
24	Se estiliza el saludo diario hacia los compañeros de trabajo	X		X		X		
25	La comunicación de docente a docente es fluida y de confianza	X		X		X		
26	En nuestra institución se trabaja con orden	X		X		X		

26	En nuestra institución se trabaja con orden	X		X		X	
27	El director, los docentes y administrativos cumplen con sus responsabilidades.	X		X		X	
28	Al director le interesa mucho lo que pensamos	X		X		X	
29	Puedo influir en las decisiones que se toman en mi área	X		X		X	
30	Mis superiores solo trazan planes generales de lo que debo hacer, del resto yo soy responsable por el trabajo realizado	X		X		X	
31	La imagen que se proyecta de la institución a la sociedad es de reconocimiento y prestigio	X		X		X	

Observaciones (precisar si hay suficiencia): HAY SUFICIENCIA

Opinión de aplicabilidad: Aplicable ☒ Aplicable después de corregir [] No aplicable []

Apellidos y nombres del juez validador. Dr/ Mg. Dr. Chantal Jara Aguirre DNI: 25451905

Especialidad del validador: SECCIÓN EDUCACIONAL

¹Pertinencia: El ítem corresponde al concepto teórico formulado.

²Relevancia: El ítem es apropiado para representar al componente o dimensión específica del constructo

³Claridad: Se entiende sin dificultad alguna el enunciado del ítem, es conciso, exacto y directo

Nota: Suficiencia, se dice suficiencia cuando los ítems planteados son suficientes para medir la dimensión

08 de 01 del 2018


Firma del Experto Informante.

Dr. CHANTAL JARA AGUIRRE
DTC ESCUELA DE POSGRADO UCV

CERTIFICADO DE VALIDEZ DE CONTENIDO DEL INSTRUMENTO QUE MIDE Clima Organizacional

N°	DIMENSIONES / ítems	Pertinencia ¹		Relevancia ²		Claridad ³		Sugerencias
		Si	No	Si	No	Si	No	
	DIMENSIÓN 1. Características físicas							
1	El local como las aulas tienen buena apariencia	X		X		X		
2	El tamaño de la escuela es apropiada	X		X		X		
3	La calidad de materiales y recursos educativos son adecuados	X		X		X		
4	Los recursos educativos en la biblioteca son de fácil acceso para los alumnos	X		X		X		
5	La institución educativa está rodeado de jardines con árboles, plantas y jardines	X		X		X		
6	Las aulas se encuentran con la iluminación adecuada	X		X		X		
7	Los baños se encuentran en buenas condiciones de funcionamiento e higiene	X		X		X		
8	Existe personal que se encuentre pendientes de cualquier cosa que necesiten los estudiantes	X		X		X		
	DIMENSIÓN 2. Convivencia Escolar	Si	No	Si	No	Si	No	
9	La relación entre los docentes es de respeto y confianza	X		X		X		
10	La relación entre los docentes y estudiantes es de respeto.	X		X		X		
11	Las relaciones interpersonales entre el director y los docentes son cordiales.	X		X		X		
12	La relación entre los docentes y administrativos es de cooperación y respeto	X		X		X		
13	La relación entre los estudiantes es de respeto	X		X		X		
14	Los docentes tienen un trato equitativo y justo con todos los estudiantes	X		X		X		
15	Mi puesto de trabajo es interesante y desafiante	X		X		X		
16	Hay un ambiente de compromiso en mi grupo de trabajo	X		X		X		
17	Me siento parte importante de la institución.	X		X		X		
18	Los estudiantes se distinguen por competir y lograr los mejores puestos	X		X		X		
19	Con frecuencia se cita a los padres y madres de familia para involucrarlos en la tarea educativa de sus hijos	X		X		X		
20	De forma periódica se realizan reuniones para contribuir a la toma de decisiones sobre el cumplimiento de tareas.	X		X		X		
21	Se propician cambios positivos en función del desarrollo de la institución	X		X		X		
	DIMENSIÓN 3. Cultura Escolar	Si	No	Si	No	Si	No	
22	El reglamento interno y las normas disciplinarias se aplican	X		X		X		
23	Existen actividades que se consideran tradicionales (festivales, procesiones, concursos)	X		X		X		
24	Se estiliza el saludo diario hacia los compañeros de trabajo	X		X		X		
25	La comunicación de docente a docente es fluida y de confianza	X		X		X		
26	En nuestra institución se trabaja con orden	X		X		X		

26	En nuestra institución se trabaja con orden	X		X		X	
27	El director, los docentes y administrativos cumplen con sus responsabilidades.	X		X		X	
28	Al director le interesa mucho lo que pensamos	X		X		X	
29	Puedo influir en las decisiones que se toman en mi área	X		X		X	
30	Mis superiores solo trazan planes generales de lo que debo hacer, del resto yo soy responsable por el trabajo realizado	X		X		X	
31	La imagen que se proyecta de la institución a la sociedad es de reconocimiento y prestigio	X		X		X	

Observaciones (precisar si hay suficiencia): Si, hay suficiencia

Opinión de aplicabilidad: Aplicable [☒] Aplicable después de corregir [] No aplicable []

Apellidos y nombres del juez validador: Dr. Mg. LUGO LORENZO AGUIAR ALON DNI: 43384352

Especialidad del validador: ASESOR

¹Pertinencia: El ítem corresponde al concepto teórico formulado.

²Relevancia: El ítem es apropiado para representar al componente o dimensión específica del constructo

³Claridad: Se entiende sin dificultad alguna el enunciado del ítem, es conciso, exacto y directo

Nota: Suficiencia, se dice suficiencia cuando los ítems planteados son suficientes para medir la dimensión

01 de DIC del 20.18



Firma del Experto Informante.

CERTIFICADO DE VALIDEZ DE CONTENIDO DEL INSTRUMENTO QUE MIDE Clima Organizacional

N°	DIMENSIONES / ítems	Pertinencia ¹		Relevancia ²		Claridad ³		Sugerencias
		Si	No	Si	No	Si	No	
	DIMENSIÓN 1. Características físicas							
1	El local como las aulas tienen buena apariencia	X		X		X		
2	El tamaño de la escuela es apropiada	X		X		X		
3	La calidad de materiales y recursos educativos son adecuados	X		X		X		
4	Los recursos educativos en la biblioteca son de fácil acceso para los alumnos	X		X		X		
5	La institución educativa está rodeado de jardines con árboles, plantas y jardines	X		X		X		
6	Las aulas se encuentran con la iluminación adecuada	X		X		X		
7	Los baños se encuentran en buenas condiciones de funcionamiento e higiene	X		X		X		
8	Existe personal que se encuentre pendientes de cualquier cosa que necesiten los estudiantes	X		X		X		
	DIMENSIÓN 2. Convivencia Escolar	Si	No	Si	No	Si	No	
9	La relación entre los docentes es de respeto y confianza	X		X		X		
10	La relación entre los docentes y estudiantes es de respeto.	X		X		X		
11	Las relaciones interpersonales entre el director y los docentes son cordiales.	X		X		X		
12	La relación entre los docentes y administrativos es de cooperación y respeto	X		X		X		
13	La relación entre los estudiantes es de respeto	X		X		X		
14	Los docentes tienen un trato equitativo y justo con todos los estudiantes	X		X		X		
15	Mi puesto de trabajo es interesante y desafiante	X		X		X		
16	Hay un ambiente de compromiso en mi grupo de trabajo	X		X		X		
17	Me siento parte importante de la institución.	X		X		X		
18	Los estudiantes se distinguen por competir y lograr los mejores puestos	X		X		X		
19	Con frecuencia se cita a los padres y madres de familia para involucrarlos en la tarea educativa de sus hijos	X		X		X		
20	De forma periódica se realizan reuniones para contribuir a la toma de decisiones sobre el cumplimiento de tareas.	X		X		X		
21	Se propician cambios positivos en función del desarrollo de la institución	X		X		X		
	DIMENSIÓN 3. Cultura Escolar	Si	No	Si	No	Si	No	
22	El reglamento interno y las normas disciplinarias se aplican	X		X		X		
23	Existen actividades que se consideran tradicionales (festivales, procesiones, concursos)	X		X		X		
24	Se estiliza el saludo diario hacia los compañeros de trabajo	X		X		X		
25	La comunicación de docente a docente es fluida y de confianza	X		X		X		
26	En nuestra institución se trabaja con orden	X		X		X		

26	En nuestra institución se trabaja con orden	X		X		X	
27	El director, los docentes y administrativos cumplen con sus responsabilidades.	X		X		X	
28	Al director le interesa mucho lo que pensamos	X		X		X	
29	Puedo influir en las decisiones que se toman en mi área	X		X		X	
30	Mis superiores solo trazan planes generales de lo que debo hacer, del resto yo soy responsable por el trabajo realizado	X		X		X	
31	La imagen que se proyecta de la institución a la sociedad es de reconocimiento y prestigio	X		X		X	

Observaciones (precisar si hay suficiencia): Si hay Suficiencia

Opinión de aplicabilidad: Aplicable [☒] Aplicable después de corregir [] No aplicable []

Apellidos y nombres del juez validador. Dr/ Mg: Gallardo Morale Santiago DNI: 25514954

Especialidad del validador: Maestro Docencia e Investigación Universitaria

¹Pertinencia: El ítem corresponde al concepto teórico formulado.

²Relevancia: El ítem es apropiado para representar al componente o dimensión específica del constructo

³Claridad: Se entiende sin dificultad alguna el enunciado del ítem, es conciso, exacto y directo

Nota: Suficiencia, se dice suficiencia cuando los ítems planteados son suficientes para medir la dimensión

.....de.....del 2018


Firma del Experto Informante.

Anexo 5:

Constancia emitida por la institución que acredite la realización del estudio in situ

**CARTA DE PRESENTACIÓN**

Señor: Margarita Asunción Martínez Flores

Presente

Asunto: VALIDACIÓN DE INSTRUMENTOS A TRAVÉS DE JUICIO DE EXPERTO.

Es muy grato dirigirme a usted para saludarlo cordialmente y hacer de su conocimiento que en mi condición de estudiante de la Escuela de Posgrado, del programa de Maestría en Educación de la UCV, en la sede Lima Norte, promoción....., aula 221 le solicito tenga a bien validar los instrumentos que se adjuntan.

El título del proyecto de investigación es: "Análisis del clima organizacional en la Institución Educativa Augusto Salazar Bondy 4015" en el año 2018 "

Agradeciéndole por anticipado la atención a la presente, le expreso mis sentimientos de respeto y consideración.

Atentamente.


Margarita Asunción Martínez Flores
D.N.I. 25462026

Adjuntos

- Definiciones conceptuales de las variables y dimensiones.
- Matriz de operacionalización de las variables.
- Certificado de validez de contenido de los instrumentos



IE AUGUSTO SALAZAR BONDY N° 4015

Villa Señor De los Milagros - C. de la legua
"Año de la lucha contra la corrupción y la impunidad"

EL DIRECTOR DE LA INSTITUCION EDUCATIVA "AUGUSTO SALAZAR BONDY" N° 4015, DE LA DIRECCIÓN REGIONAL DE EDUCACIÓN DEL CALLAO. Que suscribe, expide la presente:

CONSTANCIA

Que la licenciada **Margarita Asunción, Martínez Flores** identificada con DNI N° 25462026, estudiante del programa de Maestría en Educación con **Mención en Gestión y Docencia Universitaria**, ha desarrollado su Trabajo de Investigación (Tesis) en "Análisis del Clima Organizacional en la Institución Educativa Augusto Salazar Bondy 4015" Lima - 2018.

Durante el desarrollo de su trabajo de investigación ha demostrado responsabilidad y compromiso. Asimismo a nombre de la institución dejamos constancia de nuestra gratitud por haber realizado el estudio in situ, esta tarea intelectual en nuestra institución.

Se expide la presente constancia a solicitud de la interesada para los fines que estime conveniente

Villa Señor de los Milagros, 31 de diciembre del 2018

Dr. Gabriel Reymundo Puyay
DIRECTOR

Anexo 6:
Base de datos

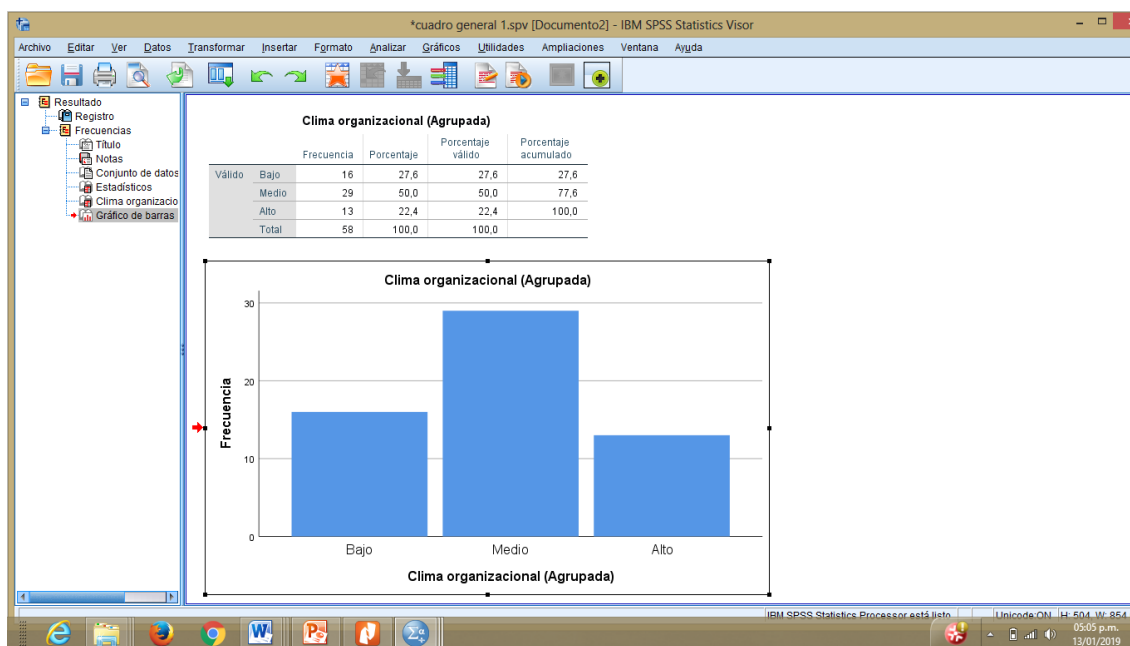
CLIMA ORGANIZACIONAL																															
	Dimension: Características físicas								Dimension : Convivencia escolar												Dimension : Cultura escolar										
Encuesta	1	2	3	4	5	6	7	8	9	10	11	12	13	14	15	16	17	18	19	20	21	22	23	24	25	26	27	28	29	30	31
1	4	4	4	3	5	3	3	3	4	4	4	4	3	4	4	3	3	3	3	3	3	2	3	4	3	3	3	4	5	3	
2	3	3	3	4	5	4	3	3	3	4	3	4	4	5	5	5	5	4	3	3	3	4	5	4	3	4	4	3	4	4	5
3	5	5	4	3	5	5	3	3	4	3	5	3	3	3	5	5	3	3	4	3	3	3	5	5	3	3	4	5	5	5	5
4	1	5	2	3	5	5	4	3	5	5	5	5	4	5	5	5	5	5	5	4	4	4	5	5	5	5	4	4	3	4	5
5	1	5	2	3	5	5	4	4	4	4	4	5	4	5	5	5	4	4	5	4	4	4	5	5	4	4	4	4	4	4	5
6	3	5	3	3	5	3	3	5	3	3	3	3	3	3	4	3	4	3	3	3	3	3	5	4	4	3	4	4	5	4	3
7	4	4	3	4	2	4	3	2	4	3	3	3	3	4	5	4	5	3	5	4	3	3	4	3	4	4	4	4	4	4	5
8	4	4	3	1	2	4	3	2	4	3	3	3	3	4	5	5	5	3	5	4	3	3	4	3	4	4	4	4	4	4	4
9	4	4	2	2	5	4	1	2	4	4	4	3	3	4	4	1	5	4	3	2	3	1	5	2	3	3	5	2	3	4	4
10	5	5	4	3	5	5	3	3	4	3	5	3	3	3	5	5	3	3	4	3	3	3	5	5	3	3	4	5	5	5	5
11	4	4	2	2	5	4	1	2	4	4	4	3	3	4	4	1	5	4	3	2	3	1	5	2	3	3	5	2	3	4	4
12	5	5	4	3	5	5	3	3	4	3	5	3	3	3	5	5	3	3	4	3	3	3	5	5	3	3	4	5	5	5	5
13	5	5	4	3	5	5	3	3	4	3	5	3	3	3	5	5	3	3	4	3	3	3	5	5	3	3	4	5	5	5	5
14	3	4	3	2	5	4	3	2	3	3	3	3	3	3	4	4	4	3	3	3	3	2	3	3	3	3	4	3	3	1	3
15	5	5	4	3	5	5	4	4	4	3	5	3	3	3	5	5	2	2	4	3	3	3	5	5	3	3	4	5	5	5	5
16	3	4	3	2	5	4	3	2	3	3	3	3	3	3	4	4	4	3	3	3	3	2	3	3	3	3	4	3	3	1	4
17	4	4	3	5	2	4	3	2	4	3	3	3	3	4	5	5	5	3	5	4	3	3	4	3	4	4	4	4	4	4	5
18	3	4	3	2	5	4	3	2	3	3	3	3	3	3	4	4	4	3	3	3	3	2	3	3	3	3	4	3	3	1	3
19	4	5	3	3	4	3	3	3	4	4	4	4	4	4	5	4	5	3	4	3	3	3	4	4	4	4	4	3	3	4	4
20	5	5	4	3	5	5	3	3	4	3	5	3	3	3	5	5	3	3	4	3	3	3	5	5	3	3	4	5	5	5	5
21	4	5	3	3	4	3	3	3	4	4	4	4	4	4	5	4	5	3	4	3	3	3	4	4	4	4	4	3	3	4	4
22	1	5	2	3	5	5	4	3	5	5	5	5	4	5	5	5	5	5	5	4	4	4	5	5	5	5	4	4	3	4	5
23	5	5	4	3	5	5	3	3	4	3	5	3	3	3	5	5	3	3	4	3	3	3	5	5	3	3	4	5	5	5	5
24	4	4	2	2	5	4	1	2	4	4	4	3	3	4	4	5	1	4	3	2	3	1	5	2	3	3	5	2	3	4	4
25	4	5	3	3	4	3	3	3	4	4	4	4	4	4	5	4	5	3	4	3	3	3	4	4	4	4	4	3	3	4	4
26	3	5	3	3	5	3	3	5	3	3	3	3	3	3	4	3	4	3	3	3	3	3	5	4	4	3	4	4	5	4	3

27	1	5	2	3	5	5	4	3	5	5	5	5	4	5	5	5	5	5	4	4	4	5	5	5	5	4	4	3	4	5
28	4	4	3	4	2	4	3	2	4	3	3	3	3	4	5	4	5	3	5	4	3	3	4	3	4	4	4	4	4	5
29	4	4	2	2	5	4	1	2	4	4	4	4	3	3	4	4	1	5	4	3	2	3	1	5	2	3	5	2	3	4
30	4	5	3	3	4	3	3	3	4	4	4	4	4	5	4	3	4	3	3	3	4	4	4	4	3	3	4	4	4	3
31	5	5	4	3	5	5	4	4	4	3	5	3	3	3	5	5	3	3	4	3	3	3	5	5	3	3	4	5	5	5
32	4	5	3	3	4	3	3	3	4	4	4	4	4	4	5	4	5	3	4	3	3	3	4	4	4	4	4	3	3	4
33	5	5	4	4	5	5	4	4	5	4	4	4	4	4	5	5	5	5	5	5	5	5	5	5	5	5	5	5	5	5
34	3	5	3	3	5	3	3	5	3	3	3	3	3	3	4	3	4	3	3	3	3	3	5	4	4	3	4	4	5	3
35	5	5	4	4	5	5	4	4	5	4	4	4	4	4	5	5	5	5	4	4	4	5	5	5	5	5	5	5	5	5
36	3	5	5	3	5	5	3	4	5	5	4	5	5	5	5	5	5	4	4	4	5	4	5	5	5	4	3	5	4	5
37	5	5	4	2	5	5	3	3	5	3	3	5	4	5	5	5	3	5	5	4	4	5	5	4	4	5	4	4	4	5
38	5	5	5	5	5	5	4	4	4	4	5	5	5	5	5	5	5	5	4	5	5	3	5	5	5	5	5	5	3	5
39	4	4	4	3	5	5	3	3	4	4	3	4	3	5	5	4	5	3	3	3	3	2	3	4	5	4	4	3	4	4
40	4	5	3	3	4	3	2	2	5	4	5	4	3	4	5	4	5	3	4	3	4	3	4	5	4	4	4	4	4	5
41	1	5	2	3	5	5	4	3	5	5	5	5	4	5	5	5	5	5	5	4	4	4	5	5	5	5	4	4	3	4
42	5	5	4	4	5	5	4	4	5	4	4	4	4	4	5	5	5	5	5	5	5	5	5	5	5	5	5	5	5	5
43	3	5	3	3	5	3	3	5	3	3	3	3	3	3	4	3	4	3	3	3	3	3	5	4	4	3	4	4	5	4
44	5	5	4	3	5	5	3	3	4	3	5	3	3	3	5	5	3	3	4	3	3	3	5	5	3	3	4	5	5	5
45	5	5	4	4	5	5	4	4	5	4	4	4	4	4	5	5	5	5	5	5	5	5	5	5	5	5	5	5	5	5
46	3	4	3	2	5	4	3	2	3	3	3	3	3	3	4	4	4	2	3	3	3	2	3	3	3	3	4	3	3	1
47	4	4	3	2	4	3	2	4	3	3	3	3	4	5	4	5	3	5	4	3	3	4	3	4	4	4	4	4	4	5
48	5	5	4	3	5	5	3	3	4	3	5	2	2	2	5	5	2	2	4	3	3	3	3	5	5	3	3	4	5	5
49	5	5	4	4	5	5	4	4	5	4	4	4	4	4	5	5	5	5	5	5	5	5	5	5	5	5	5	5	5	5
50	5	3	3	1	5	5	2	2	3	3	5	4	3	3	3	4	4	4	4	4	4	1	5	5	5	4	3	4	3	4
51	5	5	4	4	5	5	4	5	5	5	5	5	5	5	5	5	4	3	5	5	3	4	5	5	5	5	4	5	5	5
52	4	4	3	3	4	4	5	4	4	5	2	3	3	4	4	4	2	4	4	4	4	4	5	4	4	4	5	4	3	4
53	3	3	4	3	4	4	3	5	4	5	2	4	5	3	4	4	3	5	4	4	3	4	5	4	4	4	4	3	4	5
54	3	4	5	3	3	4	5	3	3	5	5	4	4	3	3	4	3	4	5	4	3	5	4	4	4	4	4	4	3	5
55	4	3	3	4	3	3	4	3	4	4	5	5	4	3	3	5	3	4	5	3	3	5	4	3	3	3	5	4	4	3
56	5	4	4	4	3	5	4	3	3	3	3	2	4	3	5	5	3	3	3	3	3	3	4	3	3	3	5	5	5	3
57	3	4	4	4	4	3	3	4	3	3	4	2	4	4	2	5	4	3	3	3	4	3	5	2	4	3	4	5	5	3
58	3	5	4	3	2	2	3	4	4	3	4	4	4	4	3	5	3	4	4	4	4	3	5	4	4	4	3	5	4	3

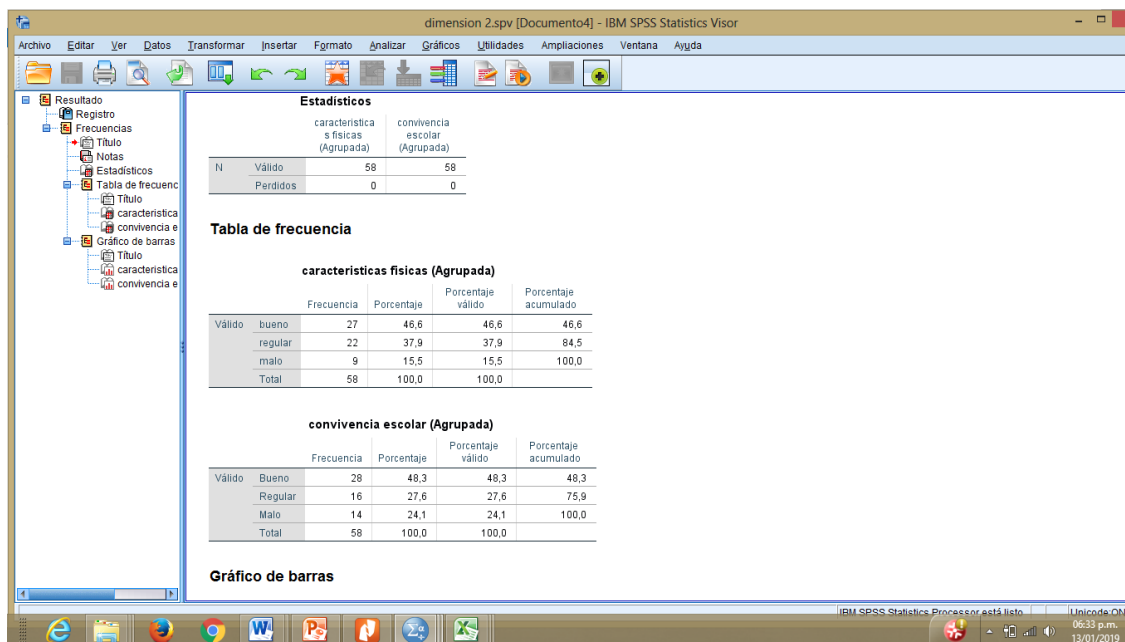
Anexo 7

Resultados de las pruebas (Print de pantalla)

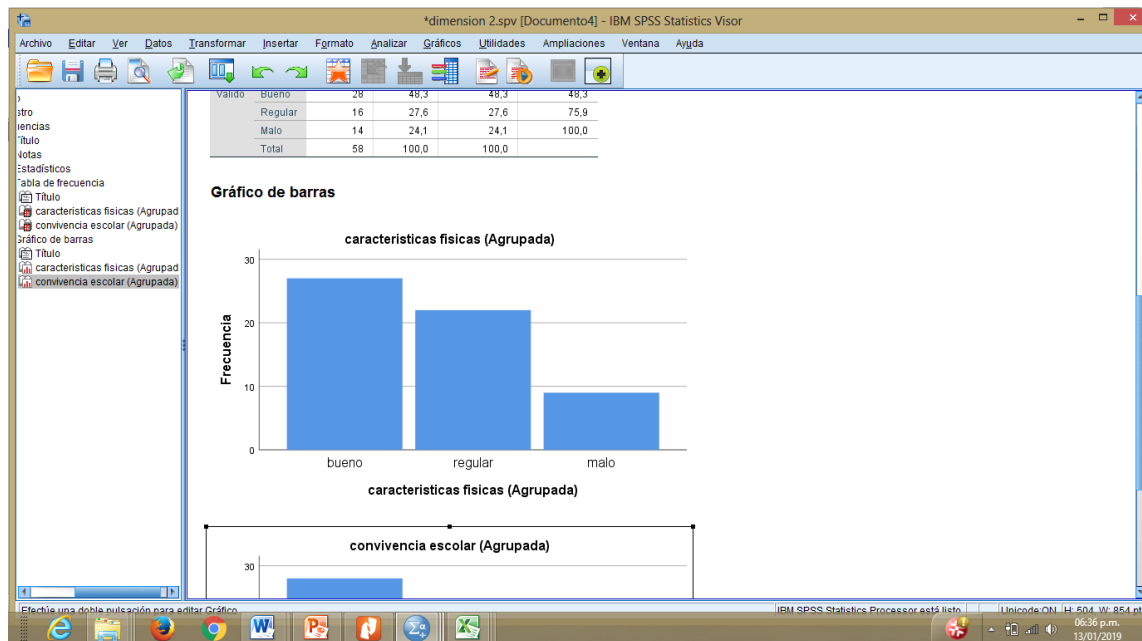
1. variable clima organizacional



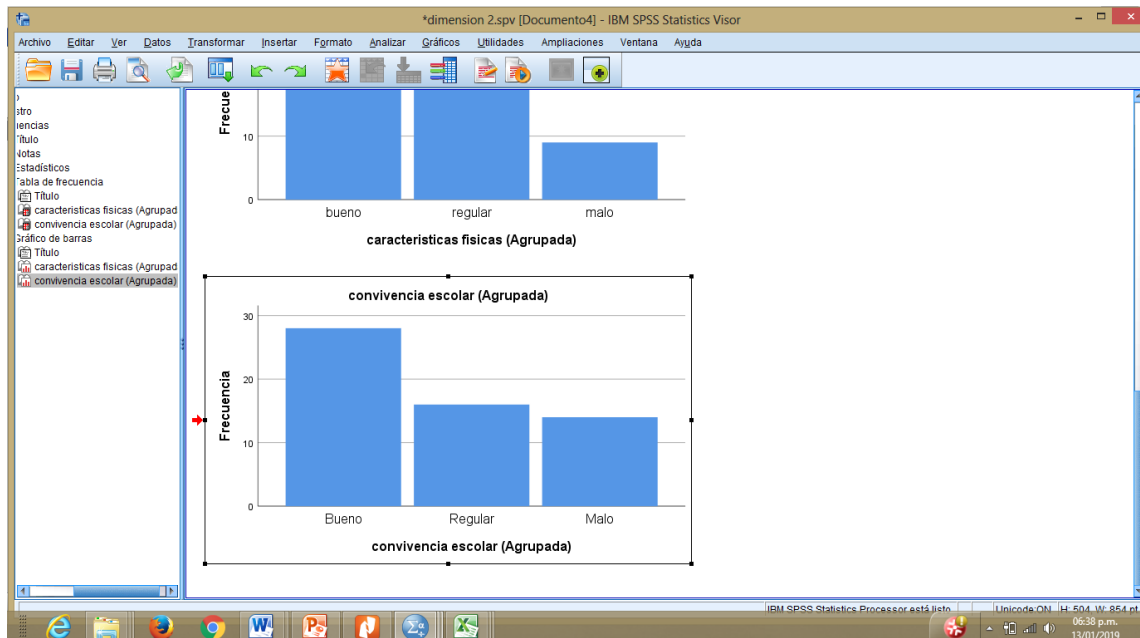
2. Tabla de la D 1 y Tabla de la D2 de la variable clima organizacional



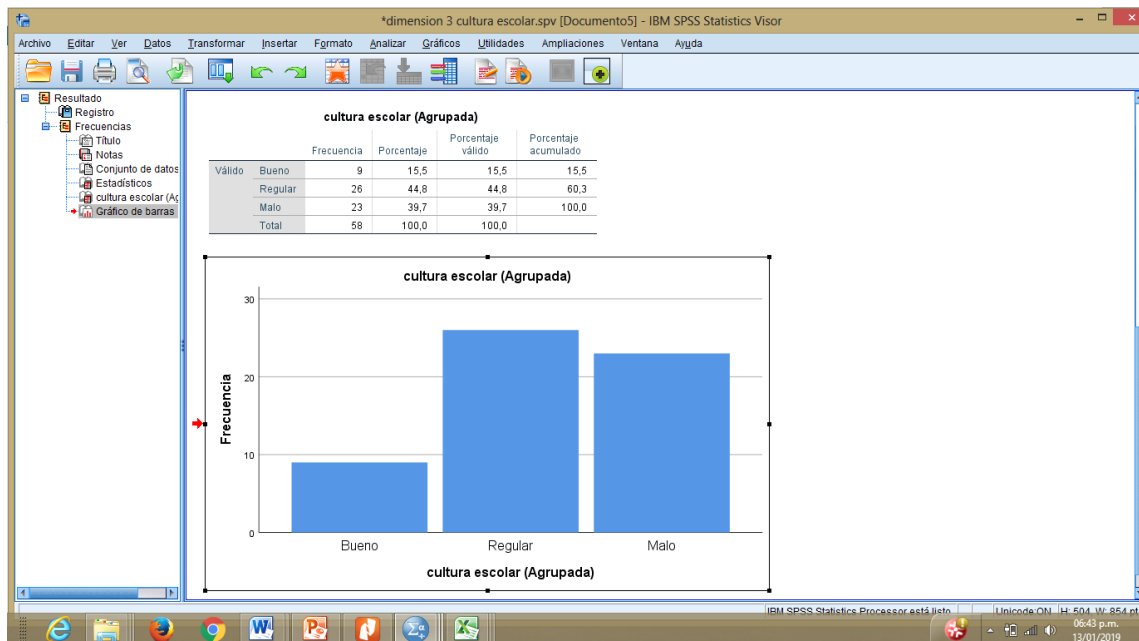
3. Gráfico :Dimensión 1 de la variable clima organizacional



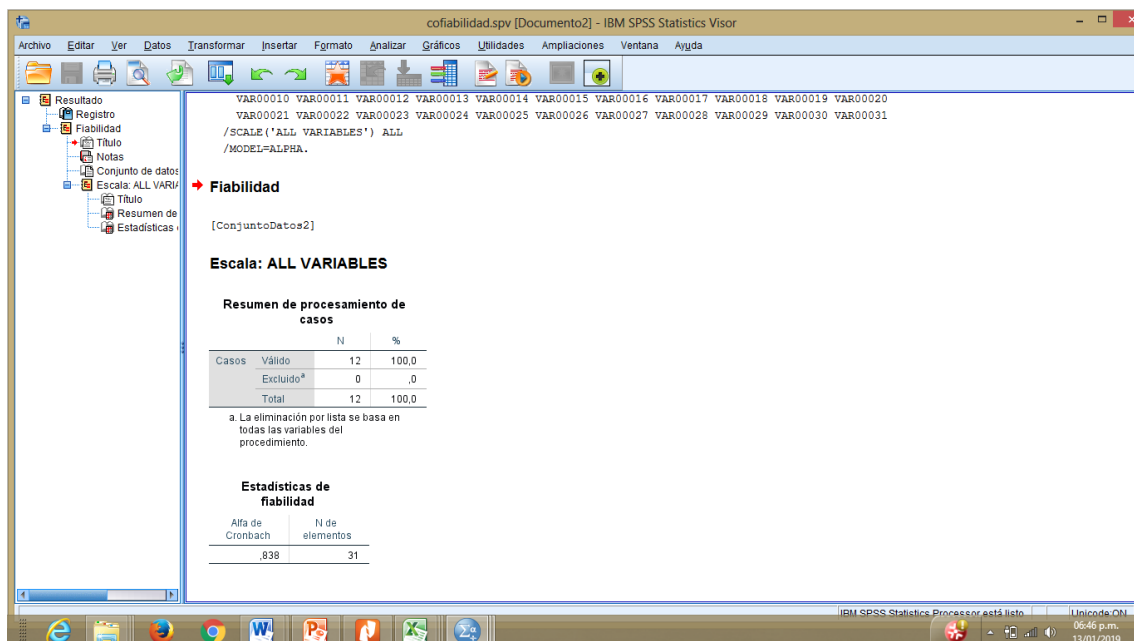
4. Gráfico : Dimensión 2 de la variable clima organizacional



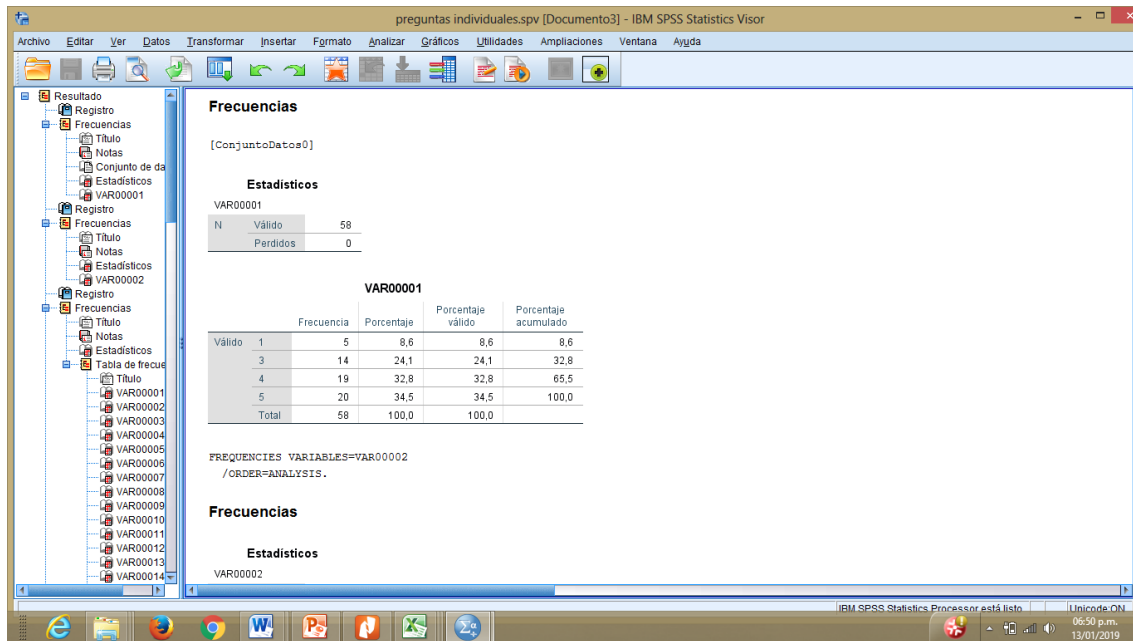
5. Tabla y grafico de la D3 de la variable clima organizacional



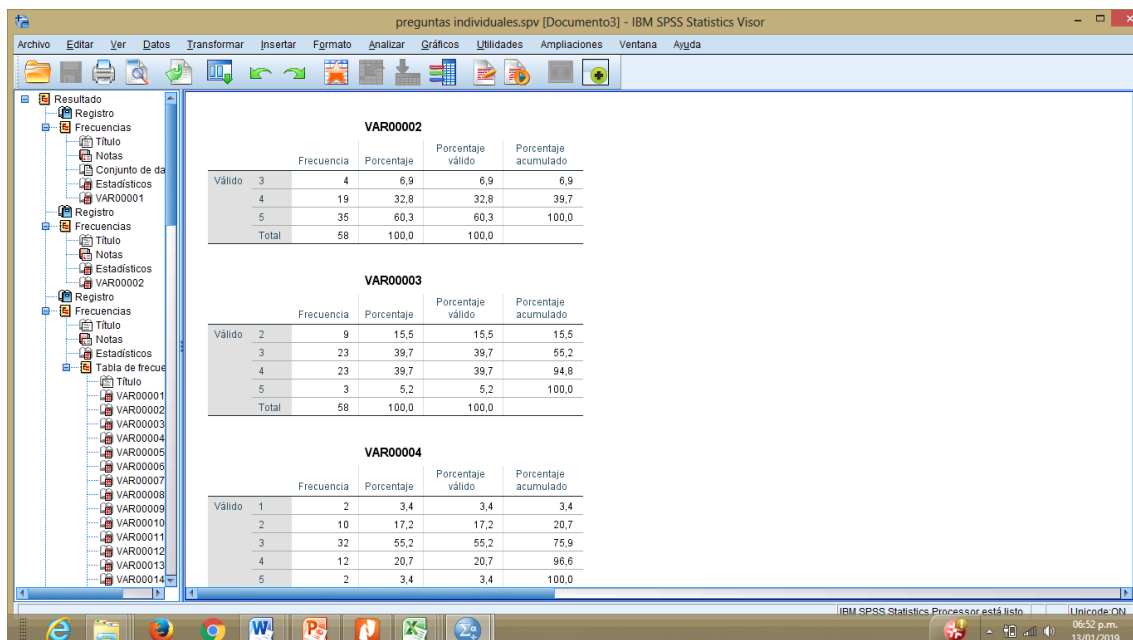
6. Tabla de confiabilidad del instrumento



7. Tablas de cada pregunta del instrumento aplicado en la investigación
8. Pregunta 1



9. Pregunta 2,3,4



10. Pregunta 5,6,7

preguntas individuales.spv [Documento3] - IBM SPSS Statistics Visor

Archivo Editar Ver Datos Transformar Insertar Formato Analizar Gráficos Utilidades Ampliaciones Ventana Ayuda

VAR00005

	Frecuencia	Porcentaje	Porcentaje válido	Porcentaje acumulado
Válido 2	5	8,6	8,6	8,6
3	3	5,2	5,2	13,8
4	10	17,2	17,2	31,0
5	40	69,0	69,0	100,0
Total	58	100,0	100,0	

VAR00006

	Frecuencia	Porcentaje	Porcentaje válido	Porcentaje acumulado
Válido 2	1	1,7	1,7	1,7
3	14	24,1	24,1	25,9
4	16	27,6	27,6	53,4
5	27	46,6	46,6	100,0
Total	58	100,0	100,0	

VAR00007

	Frecuencia	Porcentaje	Porcentaje válido	Porcentaje acumulado
Válido 1	4	6,9	6,9	6,9
2	3	5,2	5,2	12,1
3	33	56,9	56,9	69,0
4	16	27,6	27,6	96,6
5	2	3,4	3,4	100,0
Total	58	100,0	100,0	

IBM SPSS Statistics Processor está listo. Unircode ON 06:53 p.m. 13/01/2019

11. Pregunta 8,9,10

preguntas individuales.spv [Documento3] - IBM SPSS Statistics Visor

Archivo Editar Ver Datos Transformar Insertar Formato Analizar Gráficos Utilidades Ampliaciones Ventana Ayuda

VAR00008

	Frecuencia	Porcentaje	Porcentaje válido	Porcentaje acumulado
Válido 2	14	24,1	24,1	24,1
3	24	41,4	41,4	65,5
4	14	24,1	24,1	89,7
5	6	10,3	10,3	100,0
Total	58	100,0	100,0	

VAR00009

	Frecuencia	Porcentaje	Porcentaje válido	Porcentaje acumulado
Válido 3	14	24,1	24,1	24,1
4	31	53,4	53,4	77,6
5	13	22,4	22,4	100,0
Total	58	100,0	100,0	

VAR00010

	Frecuencia	Porcentaje	Porcentaje válido	Porcentaje acumulado
Válido 3	28	48,3	48,3	48,3
4	21	36,2	36,2	84,5
5	9	15,5	15,5	100,0
Total	58	100,0	100,0	

IBM SPSS Statistics Processor está listo. Unircode ON 06:54 p.m. 13/01/2019

12. pregunta 11,12,13

preguntas individuales.spv [Documento3] - IBM SPSS Statistics Visor

Archivo Editar Ver Datos Transformar Insertar Formato Analizar Gráficos Utilidades Ampliaciones Ventana Ayuda

Resultado

Registro

Frecuencias

Título

Notas

Conjunto de datos

Estadísticos

VAR00001

Registro

Frecuencias

Título

Notas

Estadísticos

Tabla de frecuencias

Título

VAR00001

VAR00002

VAR00003

VAR00004

VAR00005

VAR00006

VAR00007

VAR00008

VAR00009

VAR00010

VAR00011

VAR00012

VAR00013

VAR00014

IBM SPSS Statistics Processor está listo Unicode ON 06:55 p.m. 13/01/2019

VAR00011

	Frecuencia	Porcentaje	Porcentaje válido	Porcentaje acumulado
Válido 2	2	3,4	3,4	3,4
3	17	29,3	29,3	32,8
4	19	32,8	32,8	65,5
5	20	34,5	34,5	100,0
Total	58	100,0	100,0	

VAR00012

	Frecuencia	Porcentaje	Porcentaje válido	Porcentaje acumulado
Válido 2	3	5,2	5,2	5,2
3	26	44,8	44,8	50,0
4	19	32,8	32,8	82,8
5	10	17,2	17,2	100,0
Total	58	100,0	100,0	

VAR00013

	Frecuencia	Porcentaje	Porcentaje válido	Porcentaje acumulado
Válido 2	1	1,7	1,7	1,7
3	30	51,7	51,7	53,4
4	23	39,7	39,7	93,1
5	4	6,9	6,9	100,0
Total	58	100,0	100,0	

13. Pregunta 14,15,16

preguntas individuales.spv [Documento3] - IBM SPSS Statistics Visor

Archivo Editar Ver Datos Transformar Insertar Formato Analizar Gráficos Utilidades Ampliaciones Ventana Ayuda

Resultado

Registro

Frecuencias

Título

Notas

Conjunto de datos

Estadísticos

VAR00001

Registro

Frecuencias

Título

Notas

Estadísticos

Tabla de frecuencias

Título

VAR00001

VAR00002

VAR00003

VAR00004

VAR00005

VAR00006

VAR00007

VAR00008

VAR00009

VAR00010

VAR00011

VAR00012

VAR00013

VAR00014

IBM SPSS Statistics Processor está listo Unicode ON 06:55 p.m. 13/01/2019

VAR00014

	Frecuencia	Porcentaje	Porcentaje válido	Porcentaje acumulado
Válido 2	1	1,7	1,7	1,7
3	23	39,7	39,7	41,4
4	21	36,2	36,2	77,6
5	13	22,4	22,4	100,0
Total	58	100,0	100,0	

VAR00015

	Frecuencia	Porcentaje	Porcentaje válido	Porcentaje acumulado
Válido 2	1	1,7	1,7	1,7
3	4	6,9	6,9	8,6
4	17	29,3	29,3	37,9
5	36	62,1	62,1	100,0
Total	58	100,0	100,0	

VAR00016

	Frecuencia	Porcentaje	Porcentaje válido	Porcentaje acumulado
Válido 1	2	3,4	3,4	3,4
3	6	10,3	10,3	13,8
4	17	29,3	29,3	43,1
5	33	56,9	56,9	100,0
Total	58	100,0	100,0	

14. Pregunta 17,18,19

preguntas individuales.spv [Documento3] - IBM SPSS Statistics Visor

Archivo Editar Ver Datos Transformar Insertar Formato Analizar Gráficos Utilidades Ampliaciones Ventana Ayuda

VAR00017

	Frecuencia	Porcentaje	Porcentaje válido	Porcentaje acumulado
Válido 1	2	3,4	3,4	3,4
2	3	5,2	5,2	8,6
3	16	27,6	27,6	36,2
4	13	22,4	22,4	58,6
5	24	41,4	41,4	100,0
Total	58	100,0	100,0	

VAR00018

	Frecuencia	Porcentaje	Porcentaje válido	Porcentaje acumulado
Válido 2	3	5,2	5,2	5,2
3	30	51,7	51,7	56,9
4	11	19,0	19,0	75,9
5	14	24,1	24,1	100,0
Total	58	100,0	100,0	

VAR00019

	Frecuencia	Porcentaje	Porcentaje válido	Porcentaje acumulado
Válido 3	17	29,3	29,3	29,3
4	24	41,4	41,4	70,7
5	17	29,3	29,3	100,0
Total	58	100,0	100,0	

IBM SPSS Statistics Processor está listo Unicode ON
06:58 p.m.
13/01/2019

15. Pregunta 20,21,22

preguntas individuales.spv [Documento3] - IBM SPSS Statistics Visor

Archivo Editar Ver Datos Transformar Insertar Formato Analizar Gráficos Utilidades Ampliaciones Ventana Ayuda

VAR00020

	Frecuencia	Porcentaje	Porcentaje válido	Porcentaje acumulado
Válido 2	3	5,2	5,2	5,2
3	32	55,2	55,2	60,3
4	17	29,3	29,3	89,7
5	6	10,3	10,3	100,0
Total	58	100,0	100,0	

VAR00021

	Frecuencia	Porcentaje	Porcentaje válido	Porcentaje acumulado
Válido 2	1	1,7	1,7	1,7
3	38	65,5	65,5	67,2
4	13	22,4	22,4	89,7
5	6	10,3	10,3	100,0
Total	58	100,0	100,0	

VAR00022

	Frecuencia	Porcentaje	Porcentaje válido	Porcentaje acumulado
Válido 1	4	6,9	6,9	6,9
2	6	10,3	10,3	17,2
3	28	48,3	48,3	65,5
4	12	20,7	20,7	86,2
5	8	13,8	13,8	100,0

IBM SPSS Statistics Processor está listo Unicode ON
07:00 p.m.
13/01/2019

16. Pregunta 23,24,25

preguntas individuales.spv [Documento3] - IBM SPSS Statistics Visor

Archivo Editar Ver Datos Transformar Insertar Formato Analizar Gráficos Utilidades Ampliaciones Ventana Ayuda

VAR00023

	Frecuencia	Porcentaje	Porcentaje válido	Porcentaje acumulado
Válido 1	1	1,7	1,7	1,7
3	8	13,8	13,8	15,5
4	13	22,4	22,4	37,9
5	36	62,1	62,1	100,0
Total	58	100,0	100,0	

VAR00024

	Frecuencia	Porcentaje	Porcentaje válido	Porcentaje acumulado
Válido 2	4	6,9	6,9	6,9
3	10	17,2	17,2	24,1
4	18	31,0	31,0	55,2
5	26	44,8	44,8	100,0
Total	58	100,0	100,0	

VAR00025

	Frecuencia	Porcentaje	Porcentaje válido	Porcentaje acumulado
Válido 2	1	1,7	1,7	1,7
3	20	34,5	34,5	36,2
4	22	37,9	37,9	74,1
5	15	25,9	25,9	100,0
Total	58	100,0	100,0	

IBM SPSS Statistics Processor está listo. | Unirde ON | 07:03 p.m. | 13/01/2019

17. Pregunta 26,27,28

preguntas individuales.spv [Documento3] - IBM SPSS Statistics Visor

Archivo Editar Ver Datos Transformar Insertar Formato Analizar Gráficos Utilidades Ampliaciones Ventana Ayuda

VAR00026

	Frecuencia	Porcentaje	Porcentaje válido	Porcentaje acumulado
Válido 3	27	46,6	46,6	46,6
4	19	32,8	32,8	79,3
5	12	20,7	20,7	100,0
Total	58	100,0	100,0	

VAR00027

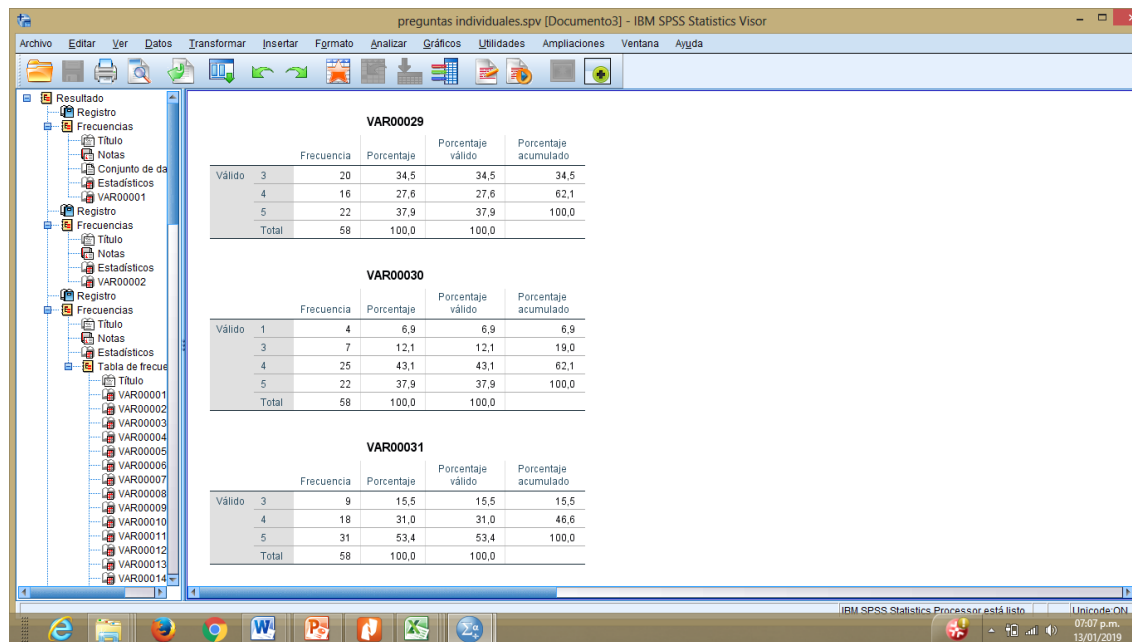
	Frecuencia	Porcentaje	Porcentaje válido	Porcentaje acumulado
Válido 3	6	10,3	10,3	10,3
4	38	65,5	65,5	75,9
5	14	24,1	24,1	100,0
Total	58	100,0	100,0	

VAR00028

	Frecuencia	Porcentaje	Porcentaje válido	Porcentaje acumulado
Válido 2	4	6,9	6,9	6,9
3	11	19,0	19,0	25,9
4	24	41,4	41,4	67,2
5	19	32,8	32,8	100,0
Total	58	100,0	100,0	

IBM SPSS Statistics Processor está listo. | Unirde ON | 07:05 p.m. | 13/01/2019

18. Pregunta 29,30,31





Acta de Aprobación de originalidad de Tesis

Yo, **Hugo Lorenzo Agüero Alva**, docente de la Escuela de Posgrado de la Universidad César Vallejo filial Lima Norte, asesor de la tesis titulada "**Análisis del clima organizacional en la Institución Educativa "Augusto Salazar Bondy 4015" en el año 2018**", de la estudiante **Margarita Asunción Martínez Flores**; constaté que la investigación tiene un índice de similitud de 20% verificable en el reporte de originalidad del programa Turnitin.

El suscrito analizó dicho reporte y concluyó que cada una de las coincidencias detectadas no constituye plagio. A mi leal saber y entender, la tesis cumple con todas las normas para el uso de citas y referencias establecidas por la Universidad César Vallejo.

Lima, 08 de junio de 2019



Hugo Lorenzo Agüero Alva
DNI: 43384358



ESCUELA DE POSGRADO
UNIVERSIDAD CÉSAR VALLEJO

Análisis del clima organizacional en la Institución Educativa "Augusto Salazar Bondy 4015" en el año 2018

TESIS PARA OPTAR EL GRADO ACADÉMICO DE:
Maestría en Gestión y Docencia Educativa

AUTORA:

Br. Margarita Asunción Martínez Flores

ASESOR:

Dr. Hugo Lorenzo Agüero Alva

SECCIÓN:

Educación

LÍNEA DE INVESTIGACIÓN:

Gestión y Calidad Educativa

LIVIA - PERÚ

2019

20 %

Se están viendo fuentes estándar

Ver fuentes en inglés (B)

Coincidencias

- 1 Entregado a Universidad...
Trabajo del estudiante
- 2 repositorio ucv.edu.pe
Fuente de Internet
- 3 Entregado a Universidad...
Trabajo del estudiante
- 4 Entregado a Universidad...
Trabajo del estudiante
- 5 Entregado a Universidad...
Trabajo del estudiante
- 6 Entregado a Pontificia...
Trabajo del estudiante
- 7 Entregado a Universidad...
Trabajo del estudiante
- 8 Entregado a Universidad...
Trabajo del estudiante

Entregado a Universidad...



UNIVERSIDAD CÉSAR VALLEJO

Centro de Recursos para el Aprendizaje y la Investigación (CRAI)
"César Acuña Peralta"

FORMULARIO DE AUTORIZACIÓN PARA LA PUBLICACIÓN ELECTRÓNICA DE LAS TESIS

1. DATOS PERSONALES

Apellidos y Nombres: (solo los datos del que autoriza)

MARTÍNEZ FLORES MARGARITA ASUNCIÓN
D.N.I. : 25462026
Domicilio : SANTA MARINA NORTE BLOCK #2-404 CALLE 0
Teléfono : Fijo : Móvil : 995700565
E-mail : MARGARITAANDMICHAEL@HOTMAIL.COM

2. IDENTIFICACIÓN DE LA TESIS

Modalidad:

☐ Tesis de Pregrado

Facultad :
Escuela :
Carrera :
Título :

☒ Tesis de Posgrado

☒ Maestría

☐ Doctorado

Grado :
Mención : DOCENCIA Y GESTIÓN EDUCATIVA

3. DATOS DE LA TESIS

Autor (es) Apellidos y Nombres:

MARTÍNEZ FLORES, MARGARITA ASUNCIÓN

Título de la tesis:

ANÁLISIS DEL CLIMA ORGANIZACIONAL EN LA INSTITUCIÓN
EDUCATIVA "AUGUSTO SALAZAR BONDY 4015" EN EL AÑO 2018

Año de publicación :

4. AUTORIZACIÓN DE PUBLICACIÓN DE LA TESIS EN VERSIÓN ELECTRÓNICA:

A través del presente documento,

Si autorizo a publicar en texto completo mi tesis.

No autorizo a publicar en texto completo mi tesis.



Firma :

Margarita Flores

Fecha:

13 de junio del 2019



UNIVERSIDAD CÉSAR VALLEJO

AUTORIZACIÓN DE LA VERSIÓN FINAL DEL TRABAJO DE INVESTIGACIÓN

CONSTE POR EL PRESENTE EL VISTO BUENO QUE OTORGA EL ENCARGADO DE INVESTIGACIÓN DE

ESCUELA DE POSGRADO

A LA VERSIÓN FINAL DEL TRABAJO DE INVESTIGACIÓN QUE PRESENTA:

BR. MARTÍNEZ FLORES, MARGARITA ASUNCIÓN

INFORME TITULADO:

ANÁLISIS DEL CLIMA ORGANIZACIONAL EN LA
INSTITUCIÓN EDUCATIVA "AGUSTO SALAZAR BONDY
4015" EN EL AÑO 2018

PARA OBTENER EL TÍTULO O GRADO DE:

MAESTRO CON MENCIÓN EN DOCENCIA Y GESTIÓN EDUCATIVA.

SUSTENTADO EN FECHA: 1 DE MARZO DEL 2019

NOTA O MENCIÓN: Aprobado por Mayoría.



FIRMA DEL ENCARGADO DE INVESTIGACIÓN